

Collectieve  
arbeidsovereenkomsten

Paritair Comité  
voor het garagebedrijf (PC 112)

# GARAGES

**NATIONALE CAO'S**

**2013-2014 EN 2015-2016**

# INHOUDSOPGAVE

## 000 WERKINGSFFEER PARITAIR COMITE

|     |                        |   |
|-----|------------------------|---|
| 010 | Toepassingsgebied..... | 6 |
|-----|------------------------|---|

## 100 VERLONING

|       |                                    |     |
|-------|------------------------------------|-----|
| 111   | Beroepenclassificatie .....        | 10  |
| 112   | Loonvorming .....                  | 84  |
| 120-a | Uurlonen 2013-2014-2015 .....      | 90  |
| 120-b | Uurlonen 2016 .....                | 94  |
| 130   | Eindejaarspremie .....             | 98  |
| 147   | Ploegenpremie .....                | 104 |
| 149   | Stand-by .....                     | 108 |
| 151   | Vervoerkosten .....                | 116 |
| 160   | Sectoraal systeem ecocheques ..... | 126 |

## 200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| 210      | Arbeidsduur .....   | 134 |
| 221      | Anciënniteitverlof .....  | 138 |
| 225-a    | Loopbaanverlof .....  | 142 |
| 225-b    | Loopbaanverlof vanaf 2016 .....   | 146 |
| 230/58   | Brugpensioen vanaf 58 jaar (2012-2013) .....                                  | 150 |
| 230/58   | SWT vanaf 58 jaar (2014).....   | 154 |
| 230      | Brugpensioen na ontslag (2012-2013) .....                                     | 158 |
| 230      | SWT na ontslag (2014).....  | 162 |
| 230      | SWT Stelsels (2015-2016) .....  | 166 |
| 230_60-a | SWT vanaf 60 jaar (2015).....   | 172 |
| 230_60-b | SWT vanaf 60 jaar (2015-2017) .....   | 176 |
| 232-a    | SWT ploegenarbeid (2013) .....  | 180 |
| 232-b    | SWT ploegenarbeid (2014) .....  | 184 |
| 233      | Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding<br>van de brugpensioenen ..... | 188 |
| 234-a    | SWT vanaf 56 jaar .....   | 192 |
| 234-b    | SWT vanaf 56 jaar (2014-2015) .....   | 196 |
| 236      | SWT om medische redenen.....  | 200 |
| 237      | SWT zwaar beroep .....  | 204 |
| 240      | Flexibiliteit.....  | 208 |
| 242      | Nieuwe arbeidsregelingen .....  | 214 |

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 247   | Nachtarbeid .....                              | 222 |
| 249-a | Arbeidsorganisatie (2013) .....                | 228 |
| 249-b | Arbeidsorganisatie (2014 - 30 juni 2017) ..... | 232 |

### **300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 310-a | Kort verzuim (2013-2015) .....  | 238 |
| 310-b | Kort verzuim (2016).....  | 248 |
| 315   | Betaling van de carenzdagen .....   | 258 |
| 320   | Opzeggingstermijnen .....   | 262 |
| 342-a | Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering .....                               | 266 |
| 342-b | Recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking .....                               | 272 |
| 342-c | Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering .....                               | 280 |
| 362   | Meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid<br>en onderaanneming ..... | 288 |
| 370   | Sluiting van ondernemingen .....  | 294 |

### **400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING**

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 400-a | Vorming en opleiding.....                 | 300 |
| 400-b | Vorming en opleiding - Ingroeibanen ..... | 316 |
| 400-c | Vorming en opleiding.....                 | 320 |
| 410   | Definitie risicogroepen .....             | 334 |
| 417   | OpleidingsCV.....                         | 340 |
| 470   | Non-discriminatieclausule .....           | 352 |

### **500 SOCIAAL OVERLEG**

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 510-a | Statuut van de vakbondsafvaardiging.....       | 356 |
| 510-b | Statuut van de vakbondsafvaardiging.....       | 370 |
| 513-a | Erkenning van de representatieve functie ..... | 386 |
| 513-b | Erkenning van de representatieve functie ..... | 390 |
| 520   | Vakbondsvorming.....                           | 394 |
| 530-a | Werkzekerheid .....                            | 400 |
| 530-b | Werkzekerheid .....                            | 406 |
| 550-a | Syndicale premie 2013 .....                    | 412 |
| 550-b | Syndicale premie 2014 .....                    | 416 |
| 550-c | Syndicale premie 2015 .....                    | 420 |

## **600 BESTAANSZEKERHEID**

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 610-a | Sociaal fonds - Statuten .....             | 424 |
| 610-b | Sociaal fonds - Statuten .....             | 450 |
| 610-c | Sociaal fonds - Statuten .....             | 454 |
| 620-a | Sociaal Fonds - Bijdrage (2013-2014) ..... | 480 |
| 620-b | Sociaal Fonds - Bijdrage (2015) .....      | 484 |
| 620-c | Sociaal Fonds - Bijdrage (2016) .....      | 488 |
| 630   | Sectoraal pensioenstelsel.....             | 492 |

## **700 SOCIALE PROGRAMMATIE**

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 700-a | Nationaal akkoord 2013-2014.....            | 570 |
| 700-b | Nationaal akkoord 2015-2016.....            | 590 |
| 703   | Wijziging nationaal akkoord 2013-2014 ..... | 606 |

## **800 TABELLEN**

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 810-a | Minimumuurlonen 1 februari 2013 .....  | 610 |
| 810-b | Minimumuurlonen 1 februari 2014<br>(geen aanpassing op 1 februari 2015) .....                    | 611 |
| 810-c | Minimumuurlonen 1 januari 2016 .....   | 612 |
| 810-d | Minimumuurlonen 1 februari 2016 .....  | 613 |
| 830-a | Vervoerkosten privévervoer vanaf 1 februari 2013.....  | 614 |
| 830-b | Vervoerkosten privévervoer vanaf 1 februari 2014<br>(geen aanpassing vanaf 1 februari 2015)..... | 616 |
| 830-c | Vervoerkosten privévervoer vanaf 1 februari 2016.....  | 618 |
| 850-a | Stand-by vergoedingen 2013 .....   | 620 |
| 850-b | Stand-by vergoedingen 2014 .....   | 621 |
| 850-c | Stand-by vergoedingen 2015 .....   | 622 |
| 850-d | Stand-by vergoedingen 2016 .....   | 623 |

**000 WERKINGSSFEER PARITAIR COMITE**

**010 TOEPASSINGSGBIED**

**KB: 01.07.74**

**BS: 30.10.74**

**Gewijzigd door KB: 07.05.07**

**BS: 31.05.07**

1. Inhoud:

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

2. Duurtijd:

Vanaf 30 oktober 1974 voor onbepaalde duur

# 010. Toepassingsgebied

*Koninklijk besluit van 1 juli 1974*

## TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

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

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

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

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



## **100 VERLONING**

- 111 BEROEPENCLASSIFICATIE**
- 112 LOONVORMING**
- 120-a UURLONEN 2013-2014-2015**
- 120-b UURLONEN 2016**
- 130 EINDEJAARSPREMIE**
- 147 PLOEGENPREMIE**
- 149 STAND-BY**
- 151 VERVOERKOSTEN**
- 160 SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES**

**CAO: 29.04.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 17.06.15**

**Registratienummer: 123.426/CO/112**

**Registratiedatum: 18.09.14**

**Publicatie van registratie in BS: 25.09.14**

### 1. Inhoud:

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

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 25.11.10 - KB 17.04.13 - BS: 08.10.13

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

# 111. Beroepenclassificatie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

## **BEROEPENCLASSIFICATIE**

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

### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

### **HOOFDSTUK II. - Functieklasse en activiteit**

Art. 2.

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

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

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

Art. 3.

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

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

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

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

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

## HOOFDSTUK III. - Referentiefuncties

### Art. 4.

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

### Art. 5.

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

Hij voert bovendien geen andere taken uit dan:

- pompbediende;
- wasser;
- portier.

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

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

### Art. 6.

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

Worden in deze categorie ingedeeld:

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

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

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

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

Art. 7.

Tot de categorie B1 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

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

#### Art. 8.

Tot de categorie B2 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

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

#### Art. 9.

Tot de categorie C1 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

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

#### Art. 10.

Tot de categorie C2 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

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

Art. 11.

Tot de categorie D1 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

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

Art. 12.

Tot de categorie D2 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

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

Art. 13.

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

## **HOOFDSTUK IV. - Functiematrix**

Art. 14.

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

Deze functiematrix wordt als bijlage gevoegd bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.



## HOOFDSTUK V. - Classificatiecommissie

Art. 15.

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

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

Deze classificatiecommissie dient een huishoudelijk reglement op te maken.

## HOOFDSTUK VI. - Algemene bepalingen

Art. 16.

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

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

Art. 17.

Voordeliger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing.

Art. 18.

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

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

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

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

## **HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen**

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake beroepenclassificatie van 22 april 2010, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 102582/CO/112 op 13 december 2010 (Belgisch Staatsblad van 9 februari 2011) en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 17 april 2013 (Belgisch Staatsblad 8 oktober 2013).

Art. 20.

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

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

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

## **PARITAIRE VERKLARING INZAKE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BEROEPENCLASSIFICATIE**

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

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

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

## **Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende de beroepenclassificatie**

### **Paritaire classificatiecommissie**

#### **Paritair Comité 112 - het garagebedrijf**

Artikel 1.

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

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

Art. 2.

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

Art. 3.

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

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

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

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

#### Art. 4.

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

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

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

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

#### Art. 5.

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

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

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

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

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

Art. 6.

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

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

**Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende de beroepenclassificatie**

| Loonspanning | Klasse | Garageactiviteiten, personen en lichte bedrijfswagens <3,5T | Garageactiviteiten, brom-, motor-, fietsen en scooters | Garageactiviteiten, bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5T | Garageactiviteiten, logistieke en magazijn | Depannageactiviteiten             | Koetswerkactiviteiten                             | Bandenmontageactiviteiten  | Fastfittersactiviteiten |
|--------------|--------|---|--|--|--|-----------------------------------|---|----------------------------|-------------------------|
| 140 pct.     | D2     | Technicus buiten categorie                                  |  | Technicus buiten categorie                               |  |                                   |   |                            |                         |
| 134 pct.     | D1     | Technicus   | Technicus  | Technicus  |  | Mobiele technicus (wegen-wachter) |   |                            |                         |
| 128 pct.     | C2     | Specialist personen-wagens en lichte bedrijfsvoertuigen     |  | Specialist bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens            | Magazijnmeester                            | Takelaar-bergr (alle tonmages)    | Koetswerk-bouwer<br>Autoschade-hersteller         |                            |                         |
| 122 pct.     | C1     | Mecaniciën  | Mecaniciën   | Mecaniciën   | Magazijnhouder                             | Pechverhelpers                    | Plaatwerker<br>Spuiters                           |                            | Fastfitter electronica  |
| 116 pct.     | B2     | Onderhoudsmecaniciën  | Onderhoudsmecaniciën                                   | Onderhoudsmecaniciën                                     |  | Takelaar (<3,5T)                  |   | Bandenmonteur - Hersteller | Fastfitter monteur      |
| 110 pct.     | B1     | Hulp-mecaniciën   |  | Hulp-mecaniciën  | Magazijnmedewerker                         |                                   | Voorbereider spuiters<br>Voorbereider plaatwerker | Bandenmonteur              | Fastfitter Junior       |
| 100 pct.     | A2     |   |  |  |  |                                   |   | Hulpmonteur banden         |                         |
|              |        | Algemene definitie - garageactiviteiten A2                  |  |  |  |                                   |   |                            |                         |
|              |        | Chauffeur   |  |  |  |                                   |   |                            |                         |
|              | A1     | Algemene definitie - A1                                     |  |  |  |                                   |   |                            |                         |

### **Bijlage 3 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende de beroepenclassificatie**

#### Algemene definitie A1 - Klasse A1

Doelgroep:

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

Hij voert bovendien geen andere taken uit dan:

- Pompbediende;
- Wasser;
- Portier.

#### Algemene definitie A2 - Klasse A2

Doelgroep:

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

Worden in deze categorie ingedeeld:

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



## Chauffeur - Klasse A2

### Doelgroep:

Uitvoeren van de vervoerstaken die nodig zijn om een vlotte dienstverlening te kunnen realiseren. Hij werkt onder de hiërarchische leiding van het diensthoofd.

Bestellingen van goederen - onderdelen vervoeren, de dienstwagen onderhouden om ervoor te zorgen dat de goederen tijdig, veilig en op een efficiënte manier de juiste bestemming bereiken.

### Werkzaamheden:

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

### Uitrusting:

- Bedrijfswagen;
- Wegenkaart;
- GPS (indien aanwezig).
- Technieken Algemeen:
- Grondige kennis van de voertaal;

- Kunnen kaartlezen;
- Administratieve taken kunnen verrichten.

Technieken Beroepsgericht:

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

### Hulpmechanici personen- en lichte bedrijfswagens - Klasse B1

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

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

### Uitrusting:

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

### Technieken - Algemeen

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

### Technieken - Beroepsgericht

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

### Onderhoudsmecaniciënen personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen - Klasse B2

#### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

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

### Uitrusting:

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

### Technieken - Algemeen

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

### Technieken - Beroepsgericht

- Kennis van toegepaste auto-elektriciteit;
- Goede kennis van voertuigtechniek (motor, drijflijn, toegepast elektriciteit, pneumatica enz.);
- Beperkte kennis van storingzoeken en repareren aan voertuigen;
- Beperkte kennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten;
- Kennis van de wetgeving inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne en de regelgeving over beroepsspecifieke technieken;

- Kennis van het correcte gebruik van alle apparatuur en gereedschap;
- Basiskennis van metaaltechnieken;
- Basiskennis van materialenleer (metaal);
- Kennis van lassen en vormgeven (kleine reparaties).

## Mecaniciën personen- en lichte bedrijfsvoertuigen - Klasse C1

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

- Onderhouden en repareren van motorvoertuigen naar de richtlijnen van de constructeur en onder begeleiding van een directe overste (bv. een technicus personen- en lichte bedrijfsvoertuigen);
- Klaarmaken van voertuigen voor een technische controle;
- Opsporen van frequente storingen met gebruikelijke testapparatuur en -gereedschap;
- Demonteren, monteren, repareren, afstellen en inwerkingstellen van componenten;
- Samenwerken met en begeleiden van de hulpmecaniciën personen- en bedrijfsvoertuigen;
- Controleren, repareren en afstellen van verbrandingsmotoren;
- Controleren, repareren en afstellen van handgeschakelde versnellingsbakken, eindreducties en aandrijfassen;
- Controleren, repareren en afstellen van componenten van ophangingen, stuurhuizen en remsystemen (behalve aan micro-elektronische systemen);
- Uitbalanceren van wielen;
- Lassen;
- Lezen en interpreteren van meetwaarden;
- Beperkt reviseren van motoren;
- Bepalen van motorslijtage (na demontage) en navenant handelen;
- Demonteren en monteren van motoren;

- Monteren, afstellen en onderhouden van LPG-installaties en kennen van de wettelijke voorschriften ter zake;
- Controleren en onderhouden van hogedruk- en lagedrukstroomkringen bij dieselmotoren.

#### Uitrusting:

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

#### Technieken - Algemeen

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

#### Technieken - beroepsgericht

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

## Specialist personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen - Klasse C2

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

Volgens specialiteit:

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

Uitrusting:

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

Technieken - algemeen:

- Grondige kennis van een van volgende specialiteiten: mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken;

- Opstellen van een grondige diagnose van de problemen;
- Repareren van complexe storingen binnen zijn domein;
- Kennis van een vreemde taal om technische gegevens te lezen.

Technieken - beroepsgericht:

Volgens specialiteit:

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

### Technicus personen- en lichte bedrijfswagens - Klasse D1

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

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



### Uitrusting:

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

### Technieken - Algemeen:

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

### Technieken - beroepsgericht:

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

### Technicus personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen buiten categorie - Klasse D2

#### Doelgroep:

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

#### Werkzaamheden:

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

Uitrusting:

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

Technieken - Algemeen:

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

Technieken - Beroepsgericht:

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

## Onderhoudsmecaniciën motorrijtuigen - Klasse B2

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

- Beperkt onderhoud uitvoeren aan moto's naar de richtlijnen van de constructeur;

- Gedeeltelijk demonteren, monteren van het voertuig voor het bereiken van componenten;
- Beperkt en onder begeleiding controleren, repareren, afstellen en inwerkingsstellen van eenvoudige mechanische en/of elektrische componenten;
- Eenvoudige werkzaamheden aan banden en wielen;
- Verkoopklaar maken van nieuwe voertuigen.

#### Uitrusting:

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

#### Technieken - Algemeen

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

#### Technieken - beroepsgericht

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

### Technicus motorrijtuigen - Klasse D1

#### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

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

### Uitrusting:

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

### Technieken - Algemeen

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

### Technieken - beroepsgericht

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

## Mecaniciën motorrijtuigen - Klasse C1

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

- Onderhouden en repareren van moto's naar de richtlijnen van de constructeur;
- Opsporen van frequente storingen met gebruikelijke testapparatuur en -gereedschap;
- Zelfstandig demonteren, monteren, repareren, afstellen en inwerkingstellen van componenten;
- Controleren, repareren en afstellen van verbrandingsmotoren;
- Controleren, repareren en afstellen van componenten van ophangingen, stuurhuizen en remsystemen;
- Uitbalanceren van wielen;
- Lassen;
- Lezen en interpreteren van meetwaarden;
- Beperkt reviseren van motoren;
- Bepalen van motorslijtage (na demontage) en navenant handelen;
- Demonteren en monteren van motoren.

### Uitrusting:

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

## Technieken - Algemeen

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

## Technieken - beroepsgericht

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

## Hulpmecaniciërs bedrijfs- en vrachtwagens - Klasse B1

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

Een hulpmecaniciërs bedrijfs- en vrachtwagens voert onderstaande taken uit:

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

### Uitrusting:

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

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

### Technieken algemeen:

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

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

### Technieken beroepsgericht:

- Basiskennis van toegepaste auto-elektriciteit;
- Algemene kennis van voertuigtechniek (motor, drijflijn, toegepaste elektriciteit, pneumatica enz.);

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

## Onderhoudsmecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse B2

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

Een onderhoudsmecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens voert onderstaande taken uit:

- Uitvoeren van een volledige onderhoudsbeurt naar het onderhoudsboekje van de constructeur en met beperkt gebruik van gangbare testapparatuur en -gereedschap;
- Controleren van staat en werking van een voertuig (bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens) en rapporteren aan een mecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens;
- Klaarmaken van voertuigen voor technische controle;
- Opsporen van frequente storingen aan de hand van eenvoudige diagnose (foutencontrole via dashboard, eenvoudige mechanische en elektrische fouten visueel bespeurbaar);
- Demonteren, monteren, repareren, afstellen en inwerkingstellen van eenvoudige (mechanische) componenten.



### Uitrusting:

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

- Universele elektrotechnische meetapparatuur.

### Technieken algemeen:

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

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

### Technieken beroepsgericht:

- Basiskennis van toegepaste auto-elektriciteit;
- Algemene kennis van voertuigtechniek (motor, drijflijn, toegepast elektriciteit, pneumatica enz.);

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

### Mecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse C1

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

Een mecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens voert autonoom onderstaande taken uit.

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

### Uitrusting:

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

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

### Technieken algemeen:

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

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

Technieken beroepsgericht:

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

### Specialist bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse C2

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

Volgens specialiteit:

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

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de mecanici personen- en lichte bedrijfswagens;

- Alle moderne test- en diagnoseapparatuur;
- Computergestuurde test- en diagnoseapparatuur.

Technieken - algemeen:

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

Technieken - beroepsgericht:

Volgens specialiteit:

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

### Technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse D1

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

Een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens voert autonoom onderstaande taken uit.

- Opstellen van een economisch verantwoorde kostprijsberekening op basis van het aantal arbeidsuren, de prijs en beschikbaarheid van reserveonderdelen enz.;

- Samenwerken met en begeleiden van de hulpmecaniciën, onderhoudsmecaniciën en de mecaniciën bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens en zorgen voor een rationele arbeidsplanning en taakverdeling (in overleg met verschillende personen).

Uitrusting:

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

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

Technieken algemeen:

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

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

Technieken beroepsgericht:

- Grondige productkennis;
- Kennis van storingzoeken om motoren te repareren;

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

## Technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens buiten categorie - Klasse D2

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

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

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

### Uitrusting:

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

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

Technieken algemeen:

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

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

Technieken beroepsgericht:

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

### **Magazijnmedewerker - Klasse B1**

Doelgroep:

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



### Werkzaamheden:

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

### Uitrusting:

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

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

### Technieken - Algemeen

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

## Technieken - Beroepsgericht

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

## Magazijnhouder - Klasse C1

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

Een magazijnhouder voert autonoom onderstaande taken uit.

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

- Voorstellen van verbeteringen aan interne transportsystemen, magazijnorganisatie en voorraadbeheer;
- Coördineren, controleren, beoordelen en analyseren van eigen en andermans werk qua kwaliteit, veiligheid en milieu.

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

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

Uitrusting:

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

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

Technieken - Algemeen

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

## Technieken - Beroepsgericht

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

## Magazijnmeester - Klasse C2

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

Een magazijnmeester voert autonoom onderstaande taken uit.

- Leiden, coördineren en controleren van een volledig magazijn of een afdeling ervan;
- Organiseren van goederenontvangst en -opslag en beheren van voorraden;
- Introduceren en begeleiden van instromende werknemers;
- Organiseren van interne communicatie en eraan deelnemen;
- Een magazijnmeester zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming (productinformatie en -presentaties, vakliteratuur, vakbeurzen enz.);
- Plannen, coördineren en controleren van werkzaamheden, onderhoudswerkzaamheden, taakverdelingen en inventarisaties;
- Algemeen organiseren van opslagruimten binnen en buiten;
- Leidinggeven bij lossen, ontvangen, aanvaarden, identificeren, sorteren, (steekproefsgewijs) controleren, coderen of labelen, registreren en correct

- opslaan van inkomende (retour)goederen, opzoeken van uitgaande goederen en daar de juiste instrumenten en middelen voor bepalen;
- Bepalen van een ontvangstprocedure en leidinggeven bij aanvaarden of weigeren van inkomende (retour)goederen, lossen, verplaatsen en uitpakken van inkomende (retour)goederen;
  - Bepalen van opslagplaatsen en -methoden voor inkomende goederen;
  - Bepalen van interne routings;
  - Bepalen van voorraadnormen en beheren van voorraden;
  - Coördineren, controleren, beoordelen en analyseren van eigen en andermans werk, ook qua kwaliteit, veiligheid en milieu;
  - Opvolgen van het magazijnbudget, rapporteren van budgetverschillen en voorstellen van kostenbesparingen;
  - Bepalen van een overlegstructuur, organiseren van overlegsituaties, leidinggeven bij overlegsituaties, deelnemen aan overlegsituaties en bemiddelen bij conflicten;
  - Voeren van beoordelings- en functioneringsgesprekken, peilen naar opleidingsbehoeften en onderzoeken van het opleidingsaanbod;
  - Dagelijks informeren naar werkopdrachten, naleven van gestelde termijnen en rapporteren aan oversten en collega's.

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

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

Uitrusting:

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

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

## Technieken - Algemeen

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

## Technieken - Beroepsgericht

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

## Takelaar (- 3.5 t) - Klasse B2

Doelgroep:

Een takelaar takelt gestrande voertuigen in buitendienst.

Daarvoor gebruikt hij de geschiktste takelwagen.

Werkzaamheden:

Een takelaar voert autonoom onderstaande taken uit.

- Takelen van langs de weg gestrande motorfietsen, auto's, bestelwagens (-3.5t);
- Afslepen van foutgeparkeerde of beschadigde voertuigen in overleg met derden (klant, officiële instanties enz.);

- Ophalen en afleveren van vervangwagens en nazicht op schade;
- Contact leggen met derden (klant, officiële instanties enz.);
- Beantwoorden van telefonische oproepen;
- Opstellen van een gedetailleerde visuele inventaris van voertuigschade en schade aan toebehoren en de eventuele lading;
- Informeren naar de fysieke toestand en eventueel hulp verlenen;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle aanwezige apparatuur en gereedschap;
- Een takelaar zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

#### Uitrusting:

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

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

#### Technieken - Algemeen

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

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

## Technieken - Beroepsgericht

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

## Pechverhelper - Klasse C1

Doelgroep:

Een pechverhelper repareert gestrande voertuigen in buitendienst.

Werkzaamheden:

Een pechverhelper voert autonoom onderstaande taken uit.

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

Lijst van frequente storingen

Personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen.

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



### Uitrusting:

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

- Alle apparatuur en gereedschap voor reparaties ter plekke.

### Technieken - Algemeen

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

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

### Technieken - Beroepsgericht

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

### Takelaar-berger (alle tonnages) - Klasse C2

#### Doelgroep:

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

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

Werkzaamheden:

Een takelaar-berger voert autonoom onderstaande taken uit.

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

Uitrusting:

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

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

Technieken - Algemeen

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

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

## Technieken - Beroepsgericht

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

## Mobiele technicus / Wegenwachter - Klasse D1

### Doelgroep:

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

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

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

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

### Werkzaamheden:

Een wegenwachter voert autonoom onderstaande taken uit.

- Herstellen (met als doel mobiel maken) van gestrande motorfietsen, auto's, aanhangwagens, caravans, bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens;
- Afslepen van voertuigen na ongeval (met hun eventuele lading) in overleg met derden (klant, officiële instanties, ...);
- Lezen en interpreteren van meetwaarden;
- Stellen van een diagnose (met als doel mobiel maken);
- Afleveren van vervangwagens, personentransport;
- Contact leggen met derden (klant, officiële instanties, ...);

- Beantwoorden van telefonische oproepen (voornamelijk interne contacten met de alarmcentrale);
- Bij ophaling en aflevering van vervangwagens nazicht op eventuele schades;
- Informeren naar de fysieke toestand van de betrokken personen en eventueel hulp verlenen (hulpdiensten informeren);
- Correct gebruiken en onderhouden van alle aanwezige apparatuur en gereedschap;
- Een wegenwachter zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

#### Lijst van frequente storingen

##### Personenwagens, bedrijfsvoertuigen - motorfietsen

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

##### Alleen personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen

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

##### Alleen vrachtwagens

- Schakelproblemen met versnellingsbak en storingen in elektropneumatische bedieningen (versnellingsbak, differentieel, luchtvering) en luchtcompressoren;
- Lekken in pneumatische leidingen;
- Bevroren pneumatische remsystemen;
- Breuken van transmissieas (cardan);
- Voorlopige of definitieve reparaties van verlichtingssystemen en zeilen;

- Vervangen van pneumatische kussens (voor voertuigen met pneumatische ophanging);
- Controleren en eventueel reinigen van filters (diesel).

Uitrusting:

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

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

Technieken - Algemeen

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

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

Technieken - Beroepsgericht

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

- Op peil houden van parate kennis over de technische evolutie.

## Vorbereider plaatwerker - Klasse B1

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

Een voorbereider voert onderstaande taken uit.

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

### Uitrusting:

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

## Technieken - algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een voorbereider onderstaande vaardigheden

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

## Technieken - beroepsgericht

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

## Vorbereider-spuiter - Klasse B1

Doelgroep:

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

Meestal gebeurt dit in een voorbereidingszone.

Werkzaamheden:

Een voorbereider voert onderstaande taken uit.

- Voorbewerken van componenten voor het aflakproces;
- Afplakken van niet te behandelen componenten;
- Ontvetten van te spuiten onderdelen;
- Schuren van te spuiten onderdelen;
- Plamuren van te spuiten onderdelen;

- Aanbrengen van spuitplamuur en primer;
- Afwerken (slijpen, vijlen enz.) van lasnaden en gerepareerde componenten of delen ervan.

Uitrusting:

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

Technieken - algemeen

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

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

Technieken - beroepsgericht

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



## Spuiter - Klasse C1

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

Een spuiter voert autonoom onderstaande taken uit.

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

Uitrusting:

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

Technieken - algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een spuiter onderstaande vaardigheden

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

- Algemene kennis van lakproducten;
- Algemene kennis van kunststoffen;
- Algemene kennis van polymerisatietechnieken.

#### Technieken - beroepsgericht

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

#### Plaatwerker - Klasse C1

##### Doelgroep:

Een plaatwerker deukt kleine koetswerkschade uit en repareert grote koetswerk-schade.

Hij bewerkt hoofdzakelijk koetswerkpanelen in staal, kunststof en aluminium.

##### Werkzaamheden:

Een plaatwerker voert onderstaande taken uit.

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

### Uitrusting:

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

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

### Technieken - algemeen

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

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

### Technieken - beroepsgericht

- Algemene kennis van plaatwerk (onder andere krimpen en uitzetten van koetswerkpanelen);
- Grondige product- en materialenkennis;

- Grondige kennis van het gebruik en onderhoud van alle apparatuur en gereedschap;
- Basiskennis van autotechnische keuringsnormen (technische controle);
- Kennis van vormtechnieken van koetswerkpanelen;
- Kennis van aansluittechnieken (lassen, vijzen, lijmen, enz.);
- Een plaatwerker zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

## Autoschadehersteller - Klasse C2

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

Een autoschadehersteller voert autonoom onderstaande taken uit.

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

Uitrusting:

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

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

- Allerlei richt- en meetapparatuur;
- Allerlei schuurmiddelen (schuurmachines en -papier, vijlen enz.);
- Allerlei aanbreng- en afstrijkgereedschap voor plamuur (spatels, messen enz.);
- Allerlei producten om koetswerkcomponenten te reinigen, te ontvetten, voor te bewerken en af te lakken;
- Kleurmengsystemen;
- Allerlei spuitinstallaties (luchtdruk, spuitcabine, pistool enz.).

#### Technieken - algemeen

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

- Zie beschrijvingen van voorbereider, spuitser en plaatwerker.

#### Technieken - beroepsgericht

- Zie beschrijvingen van voorbereider, spuitser en plaatwerker.

### Koetswerkopbouwer - Klasse C2

#### Doelgroep:

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

#### Werkzaamheden:

Een koetswerkopbouwer voert autonoom onderstaande taken uit.

- Opbouwen van een voertuig (bedrijfsvoertuig of vrachtwagen) op basis van een plan, schema, technische tekening of andere richtlijnen);
- Ombouwen van een voertuig (personenwagen, bedrijfsvoertuig of vrachtwagen), zonder er de basisstructuur van te wijzigen, op basis van een plan, schema, technische tekening of andere richtlijnen;

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

Uitrusting:

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

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

Technieken - algemeen:

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

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

## Technieken - beroepsgericht

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

## Hulpmonteur banden - Klasse A2

### Doelgroep:

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

### Werkzaamheden:

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

Uitrusting:

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

## **Bandenmonteur - Klasse B1**

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

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



- Aflezen en interpreteren van meetwaarden.

Uitrusting:

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

Technieken - algemeen:

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

Technieken - beroepsgericht

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

## Bandenmonteur hersteller - Klasse B2

Doelgroep:

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

Werkzaamheden:

- Onderzoeken (van de staat) van een band;
- Demonteren, monteren en uitbalanceren van een band;

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

#### Uitrusting:

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

#### Technieken - algemeen:

- Kennis van het lezen en interpreteren van technische documentatie;
- Kennis van krachtenstelsels, lichtleer, rolweerstand, (lucht)druk, snelheid, zwaartekracht enz.;

- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica (cf. ophanging en stuurbe-krachtiging);
- Kennis van de voertaal (communiceren en schriftelijk rapporteren);
- Algemene kennis van geometrie en het numerieke talstelsel.

#### Technieken - beroepsgericht

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

#### Fastfitter junior - Klasse B1

##### Interne organisatie

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

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

##### Werkzaamheden

#### 1. Bandenprestaties

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

## 2. Onderhoudsprestaties

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

## 3. Monteren/demonteren van accessoires en componenten

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

### Uitrusting:

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

### Technieken - algemeen

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

## Fastfitter-monteur - Klasse B2

Doelgroep:

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

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

Werkzaamheden:

### 1. Bandenprestaties

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

### 2. Onderhoudsprestaties

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

### 3. Monteren/demonteren van accessoires en componenten

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

### 4. Prestaties mechanica

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

### 5. Elektronische diagnose

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

#### Uitrusting:

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

#### Technieken - algemeen

- Kennis van het lezen en interpreteren van technische documentatie;
- Kennis van krachtenstelsels, lichtleer, rolweerstand, (lucht)druk, snelheid, zwaartekracht enz.;

- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica (cf. ophanging en stuurbe-krachtiging);
- Operationele kennis van het gebruik van elektronische diagnoseapparatuur.

## Fastfitter elektronica - Klasse C1

Doelgroep:

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

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

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

Werkzaamheden

### 1. Bandenprestaties

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

## 2. Onderhoudsprestaties

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

## 3. Monteren/demonteren van accessoires en componenten

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

## Prestaties Mechanica

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

## Elektronische diagnose

- Uitlezen van diagnoseresultaten met elektronische apparatuur;
- Nulzettingen en initialisering van elektronische systemen met behulp van elektronische apparatuur;
- Opsporen van storingen met specifieke testapparatuur en gereedschap voor alle merken;
- Interpreteren van storingen en/of door de constructeur voorgeschreven handelingen met specifieke testapparatuur en gereedschap;



- Monteren en initialiseren van nieuw te monteren onderdelen na demontage.

### Uitrusting

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

### Technieken - algemeen

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

### Technieken - beroepsgericht

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

## Bijlage 4 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende de beroepenclassificatie

Toepassing van artikel 18

A) Voorbeeld van arbeiders in dienst voor 1 september 2010

1) Barmaloon 38,00 U/week

| Voor 1/09/2010  |     |       | → 1/09/2010  |       |       | → Voorbeeld index/loonaanpassing na 1/09/2010 <sup>Ⓛ</sup> |       |   |
|-----------------|-----|-------|--|-------|-------|--|-------|---|
|                 |     |       | (Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010) |       |       | 1,00 pct./p.c. (spanning 100 = 11,42 EUR)                  |       |   |
| Categorie       | S.  | Loon  | Categorie  | S.    | Loon  | Categorie  | S.    | Loon                                      |
| E. Hors<br>Cat. | 137 | 15,65 | → D1   | (134) | 15,65 | → D1   | (134) | 15,65 + 1,00 pct./p.c. = <b>15,81 EUR</b> |
|                 |     |       | → D2   |       |       | 140  |       | 15,99                                     |

2) Werkelijk loon 38,00 U/Week

| Voor 1/09/2010         |     |       | → 1/09/2010  |       |       | → Voorbeeld loonsverhoging 0,20 EUR spanning 100 (11,42 EUR) na 1/09/2010 <sup>Ⓛ</sup> |       |  |
|------------------------|-----|-------|--|-------|-------|--|-------|--|
| Barmaloon 38,00 U/week |     |       | (Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010) |       |       |  |       |  |
| Categorie              | S.  | Loon  | Categorie  | S.    | Loon  | Categorie  | S.    | Loon   |
| E. Hors<br>Cat.        | 137 | 15,65 | → D1   | (134) | 15,65 | → D1   | (134) | (11,42 EUR + 0,20 EUR) × 1,37 = <b>15,92 EUR</b> |
|                        |     |       | → D2   |       |       | 140  |       | 15,99  |

3) Barmaloon 38,00 U/week

| Voor 1/09/2010         |     |       | → 1/09/2010  |       |       | → Voorbeeld forfaitaire verhoging 0,20 EUR na 1/09/2010 <sup>Ⓛ</sup> |       |                                     |
|------------------------|-----|-------|--|-------|-------|--|-------|-------------------------------------|
| Barmaloon 38,00 U/week |     |       | (Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010) |       |       |  |       |                                     |
| Categorie              | S.  | Loon  | Categorie  | S.    | Loon  | Categorie  | S.    | Loon                                |
| E. Hors<br>Cat.        | 137 | 15,65 | → D1   | (134) | 15,65 | → D1   | (134) | 15,65 + 0,20 EUR = <b>15,85 EUR</b> |
|                        |     |       | → D2   |       |       | 140  |       | 15,99                               |

## B) Voorbeeld van arbeiders in dienst vanaf 1 september 2010

## 1) Barmaloon 38,00 U/week

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

## 2) Werkelijk loon 38,00 U/Week

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

## 3) Barmaloon 38,00 U/week

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

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

**CAO: 10.06.10**

**KB: 13.03.11**

**BS: 06.04.11**

**Registratienummer: 99.937/C0/112**

**Registratiedatum: 22.06.10**

**Publicatie van registratie in BS: 06.07.10**

## 1. Inhoud:

### Loonvorming

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

## 2. Vervanging van CAO's:

CAO 18.06.09 – KB 17.03.10 – BS 18.06.10

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 2010 voor onbepaalde duur

# 112. Loonvorming

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2010*

## LOONVORMING

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Lonen

Art. 2.

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

Art. 3.

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

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

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

### **HOOFDSTUK III. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijs**

Art. 4.

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

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

Art. 5.

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

## HOOFDSTUK IV. - Afrondingsregels

Art. 6.

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

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

Voorbeeld

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

Art. 7.

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

## HOOFDSTUK V. - Slotbepalingen

Art. 8.

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

Art. 9.

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

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2012.





**CAO: 29.09.11**

**KB: 03.08.12**

**BS: 09.11.12**

**Registratienummer: 106.443/CO/112**

**Registratiedatum: 19.10.11**

**Publicatie van registratie in BS: 04.11.11**

### 1. Inhoud:

#### Uurlonen

- Verhoging van de minimum- en effectieve lonen op 01.02.2012 met 0,3 %
- Vaststelling van de minimum uurlonen
- Koppeling van de lonen aan het indexcijfer: aanpassing van de lonen aan de reële index op 1 februari

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 10.06.10 - KB 10.10.10 - BS 09.11.10

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 februari 2012 voor onbepaalde duur

Opmerking: de minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 februari 2013, 1 februari 2014 en 1 februari 2015 zijn terug te vinden onder het nummer 810

# 120-a. Uurlonen 2013-2014-2015

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011*

## UURLONEN

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Lonen

Art. 2.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden op 1 februari 2012 met 0,3 % verhoogd.

Art. 3.

De minimumuurlonen worden als volgt vastgesteld:

| CATEGORIEËN |   | Spanning | 38 u / week | 38 ½ u / week | 39 u / week | 40 u / week |
|-------------|---|----------|-------------|---------------|-------------|-------------|
|             |   |          | 01.02.2011  |               |             |             |
| A.1.        |   | -        | € 11,21     | € 11,13       | € 11,01     | € 10,76     |
| A.1.1.      | A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming | 100      | € 11,72     | € 11,62       | € 11,43     | € 11,21     |
| A.1.2.      | A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | € 12,31     | € 12,20       | € 12,00     | € 11,77     |
| A.2.        |   | 100      | € 11,72     | € 11,62       | € 11,43     | € 11,21     |
| A.2.1.      | A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | € 12,31     | € 12,20       | € 12,00     | € 11,77     |
| A.2.2.      | A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 110      | € 12,89     | € 12,78       | € 12,57     | € 12,33     |
| B.1.        |   | 110      | € 12,89     | € 12,78       | € 12,57     | € 12,33     |
| B.2.        |   | 116      | € 13,60     | € 13,48       | € 13,26     | € 13,00     |
| C.1.        |   | 122      | € 14,30     | € 14,18       | € 13,94     | € 13,68     |
| C.2.        |   | 128      | € 15,00     | € 14,87       | € 14,63     | € 14,35     |
| D.1.        |   | 134      | € 15,70     | € 15,57       | € 15,32     | € 15,02     |
| D.2.        |   | 140      | € 16,41     | € 16,27       | € 16,00     | € 15,69     |

### **HOOFDSTUK III. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen**

Art. 4.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 februari 2011, stemmen overeen met de indexaanpassing van 1 februari 2011 op basis van het referte-indexcijfer (januari 2011) 113,81.

Zij schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming van 10 juni 2010 en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2010 inzake uurlonen, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2010 (Belgisch Staatsblad van 9 november 2010).

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 2012 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2014.

**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.663/C0/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

### 1. Inhoud:

Uurlonen 2016

- Verhoging van de minimum en effectieve lonen op 01.01.2016 met 0.5 %
- Vaststelling van de minimum uurlonen
- Koppeling van de lonen aan het indexcijfer: aanpassing van de lonen aan de reële index op 1 februari

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 29.09.11 - KB 03.08.12 - BS 09.11.12

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

Opmerking: de minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2016 en 1 februari 2016 zijn terug te vinden onder het nummer 810.

# 120-b. Uurlonen 2016

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

## UURLONEN

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Lonen

Art. 2.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden op 1 januari 2016 met 0,5 % verhoogd.

Art. 3.

De minimumuurlonen worden als volgt vastgesteld (regime 38 u/week - situatie op 1 februari 2015):

Deze minimumuurlonen dienen gedurende de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verder worden aangepast, conform de modaliteiten bepaald in deze overeenkomst.

| CATEGORIEËN |   | Spanning | 38 u / week | 38 ½ u / week | 39 u / week | 40 u / week |
|-------------|---|----------|-------------|---------------|-------------|-------------|
|             |   |          | 01.02.2015  |               |             |             |
| A.1.        |   | -        | € 11,97     | € 11,88       | € 11,76     | € 11,49     |
| A.1.1.      | A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming | 100      | € 12,52     | € 12,41       | € 12,21     | € 11,97     |
| A.1.2.      | A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | € 13,15     | € 13,03       | € 12,82     | € 12,57     |
| A.2.        |   | 100      | € 12,52     | € 12,41       | € 12,21     | € 11,97     |
| A.2.1.      | A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | € 13,15     | € 13,03       | € 12,82     | € 12,57     |
| A.2.2.      | A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 110      | € 13,77     | € 13,65       | € 13,43     | € 13,17     |
| B.1.        |   | 110      | € 13,77     | € 13,65       | € 13,43     | € 13,17     |
| B.2.        |   | 116      | € 14,52     | € 14,40       | € 14,16     | € 13,89     |
| C.1.        |   | 122      | € 15,27     | € 15,14       | € 14,90     | € 14,60     |
| C.2.        |   | 128      | € 16,03     | € 15,88       | € 15,63     | € 15,32     |
| D.1.        |   | 134      | € 16,78     | € 16,63       | € 16,36     | € 16,04     |
| D.2.        |   | 140      | € 17,53     | € 17,37       | € 17,09     | € 16,76     |



### **HOOFDSTUK III. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen**

Art. 4.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 februari 2015, stemmen overeen met de indexaanpassing van 1 februari 2015 op basis van het referte-indexcijfer (januari 2015) 100,39.

Zij schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming van 10 juni 2010 en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid.**

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 inzake uurlonen, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 9 november 2012).

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2018.

**CAO: 29.09.11**

**KB: 27.12.12**

**BS: 26.02.13**

**Registratienummer: 106.445/CO/112**

**Registratiedatum: 19.10.11**

**Publicatie van registratie in BS: 04.11.11**

## 1. Inhoud

Eindejaarspremie

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

**Referteperiode:** 1 december - 30 november

**Betaalperiode:** ten laatste op 20 december

**Voorwaarde:** minstens 3 maanden in de onderneming

**Pro rata:**

- minder dan 1 jaar dienst op 30 november
- ontslag door de werkgever (behalve bij ontslag om dringende reden)
- ontslag door de arbeider mits 3 jaar anciënniteit in de onderneming (voordien 5 jaar)
- ontslag door de arbeider bij tijdelijke werkloosheid
- einde contract van bepaalde duur of vervangingsovereenkomst van min. 3 maanden
- beëindiging van een contract wegens overmacht
- pensioen en brugpensioen
- overlijden
- ontslag door de deeltijdse arbeider met behoud van rechten om job met meer uren te krijgen
- beëindiging van een contract in onderlinge toestemming en het schriftelijk akkoord bevat geen clause omtrent de eindejaarspremie

**Gelijkstellingen:**

- zwangerschapsverlof
- militaire dienst: a rato van de effectief gepresteerde dagen
- ongeval of gewone ziekte: max. 90 kalenderdagen (voordien 30 kalenderdagen per refertejaar)
- tijdelijke werkloosheid: max. 150 dagen per refertejaar
- arbeidsongeval of beroepsziekte: max. eerste 12 maanden van de ononderbroken ongeschiktheid

## 2. Vervanging van CAO's:

CAO 21.06.07 - KB 10.03.08 - BS 14.04.08

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 december 2011 voor onbepaalde duur

## 130. Eindejaarspremie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011*

### EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II.- Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

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

Art. 3.

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

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

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

Art. 4.

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

Art. 5.

In de gevallen, zoals bepaald in § 1 tot en met § 8, hebben de arbeiders recht op een prorata van de eindejaarspremie, op voorwaarde dat ze sedert ten minste drie maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn op 30 november van de referteperiode.

Deze prorata is gelijk aan een twaalfde per maand tewerkstelling in de referteperiode, waarbij elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

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

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

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

#### Art. 6.

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

Art. 7.

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

Art. 8.

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

- § 1. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om reden van militaire dienst, wordt de eindejaarspremie betaald naar rata van de effectief gepresteerde werktijd in de referentieperiode.
- § 2. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ongeval of gewone ziekte, wordt de gelijkstelling begrensd tot maximum 90 kalenderdagen per referentieperiode.
- § 3. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid in toepassing van artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt de gelijkstelling begrensd tot maximum 150 dagen per referentieperiode.
- § 4. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt de gelijkstelling begrensd tot de eerste twaalf maanden van de ononderbroken ongeschiktheid.

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

Art. 9.

De eindejaarspremie wordt ten laatste op 20 december uitbetaald.

### **HOOFDSTUK III. - Slotbepalingen**

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 21 juni 2007, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 14 april 2008).

### **HOOFDSTUK IV. - Duur van de overeenkomst**

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2011 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 december 2013.

**CAO: 04.07.01**

**KB: 17.09.05**

**BS:12.10.05**

**Gewijzigd door**

**CAO 12.11.02**

**KB: 23.09.05**

**BS: 26.10.05**

**Registratienummer: 60.024/C0/112 & 64.736/C0/112**

**Registratiedatum: 04.12.01 & 11.12.02**

**Publicatie van registratie in BS: 14.12.01 & 20.12.02**

## 1. Inhoud

Definitie ploegenarbeid:

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

Ploegenpremie:

- ploegenarbeid + 10 %
- nachtarbeid +20 %

## 2. Vervanging van CAO's:

CAO 26.07.99 - KB 04.02.02 - BS 26.04.02

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur



# 147. Ploegenpremie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001*

## **PLOEGENPREMIE**

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

### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

### **HOOFDSTUK II. - Toepassingsmodaliteiten**

Art. 2. - Definitie ploegenarbeid

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

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

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

#### Art. 3. - Premie voor ploegenarbeid

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

#### Art. 4. - Premie voor nachtarbeid

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

#### Art. 5. - Overgangsbepaling

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

### **HOOFDSTUK III. - Slotbepalingen**

#### Art. 6.

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

## HOOFDSTUK IV. - Duur van de overeenkomst

Art. 7.

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

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

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

**CAO: 29.04.14**

**KB: 24.03.15**

**BS: 09.04.15**

**Registratienummer: 122.103/CO/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

### 1. Inhoud:

Stand-by regeling

- definitie stand-by
- verschillende systemen stand-by
- vergoedingen (weekvergoedingen en startvergoedingen)
- indexering van de bedragen
- minimumregeling
- prestaties tijdens stand-by
- afwijkingmogelijkheden op ondernemingsvlak (tot 30.06.15)

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO: 16.06.11 – KB 01.12.11 – BS 19.01.12

Gewijzigd door:

CAO: 29.04.13 - Reg. nr. 114.990/CO/112

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9 geldig van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015

## 149. Stand-by

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

### VERGOEDINGEN BIJ STAND-BY REGELING

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Definities

Art. 2.

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

De normale grenzen van de arbeidsduur kunnen overschreden worden voor de uitvoering voor rekening van een derde van dringende arbeid aan machines en materieel zoals bepaald in artikel 26, §2,2° van de Arbeidswet van 16 maart

1971, zoals het verhelpen van een panne bij een klant, wat een dringende interventie vereist.

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

### **HOOFDSTUK III. - Vergoedingen**

Art. 3.

§ 1. Sinds 1 juli 2005 wordt een stand-by vergoeding door de werkgevers toegekend aan de arbeiders die zich in stand-by bevinden zoals omschreven in artikel 2 van onderhavige overeenkomst.

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

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

Art. 4.

Volgende minimumvergoedingen voor de systemen van stand-by, zoals bepaald in artikel 3, § 2 zijn van toepassing sinds 1 februari 2014:

- a. Voor de arbeiders die onder systeem a. met name weekdag stand-by zijn:  
€ 1,77 per uur;

- b. Voor de arbeiders die onder systeem b. met name weeknacht stand-by zijn:  
€ 2,36 per uur;
- c. Voor de arbeiders die onder systeem c. met name weekenddag stand-by zijn:  
€ 2,36 per uur;
- d. Voor de arbeiders die onder systeem d. met name weekendnacht stand-by zijn: € 2,95 per uur.

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

#### Art. 5.

- § 1. Indien een arbeider die zich in een systeem van stand-by bevindt, ook effectief een oproep krijgt en daardoor moet worden ingezet, ontvangt hij hiervoor een uitrukvergoeding.
- § 2. De minimumhoogte van deze uitrukvergoeding bedraagt sinds 1 februari 2014:
  - € 29,52 voor 1 oproep per kalenderdag;
  - € 47,23 in totaal voor 2 oproepen per kalenderdag;
  - € 59,03 in totaal voor 3 oproepen per kalenderdag;
  - € 5,90 per extra oproep (boven de 3) per kalenderdag.
- § 3. Onder “kalenderdag” wordt verstaan de periode van 24 uur, startende om 6 uur 's ochtends en lopende tot 6 uur 's ochtends van de volgende dag.

#### Art. 6.

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

## **HOOFDSTUK IV. - Prestaties tijdens stand-by regeling**

Art. 7.

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

Art. 8.

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

## **HOOFDSTUK V. - Toepassingsmodaliteiten**

Art. 9.

- § 1. Via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak kan worden afgeweken van de artikels 4, 5 en 7 van onderhavige overeenkomst, alsook van artikel 8 voor wat betreft de berekening van het loon.
- § 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ondertekend te worden door alle vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn binnen de onderneming, of bij ontstentenis van een vakbondsvertegenwoordiging, door de regionaal secretarissen van de vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf.
- § 3. Bovendien dient deze collectieve arbeidsovereenkomst na ondertekening binnen de maand ter informatie te worden overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.
- § 4. Bovenstaande regeling is geldig vanaf 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015, en zal door de sociale partners op niveau van het Paritair Comité voor het garagebedrijf worden geëvalueerd vóór 31 december 2014.



§ 5. Indien op ondernemingsvlak partijen er niet in slagen tot een collectieve arbeidsovereenkomst te komen, kan de meest gereede partij hiervoor beroep doen op het verzoeningsbureau op het niveau van het Paritair Comité.

Art. 10.

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

Art. 11.

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

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

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

## **HOOFDSTUK IV. - Duur van de overeenkomst**

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 104821/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012) en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, inzake vergoedingen bij stand-by regeling, geregistreerd onder het nummer 114990/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 14 februari 2014.

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9 dat geldig is van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015.

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



**CAO: 16.06.11**

**KB: 01.12.11**

**BS: 09.01.12**

**Registratienummer: 104.822/C0/112**

**Registratiedatum: 18.07.11**

**Publicatie van registratie in BS: 09.08.11**

### 1. Inhoud:

#### Vervoerkosten

- Vervoer per spoor of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel: volledige tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart of van andere openbare vervoermiddelen
- Privé vervoer: tussenkomst van de werkgever = werkgeversbijdrage in het weekabonnement van NMBS gedeeld door 5 (dagvergoeding). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd
- Ook vervoerkosten voor:
  - o leerling in een systeem van alternerend leren, die zich naar het werk verplaatst
  - o arbeider die zich naar een vormingscursus verplaatst

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 12.05.09 - KB 06.04.10 - BS 08.10.10

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

Opmerking: de vervoerkosten - privévervoer vanaf respectievelijk 1 februari 2013, 2014, 2015 en 2016 zijn terug te vinden onder het nummer 830.

# 151. Vervoerkosten

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011*

## VERVOERKOSTEN

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

Art. 2.

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

### HOOFDSTUK II. - Gemeenschappelijk openbaar vervoer

#### Afdeling 1. - Vervoer per spoor

Art. 3.

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

## **Afdeling 2. - Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer**

Art. 4.

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

Art. 5.

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

- de arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers.

Hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren.

- de werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

## **Afdeling 3. - Gemengde openbare vervoermiddelen**

Art. 6.

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

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

Art. 7.

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt over collectief georganiseerd vervoer.

### **HOOFDSTUK III. - Privévervoer**

Art. 8.

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst 19 octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

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

Art. 9.

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

Art. 10.

Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatst wordt de tussenkomst van de werkgever bedoeld in artikel 8 en artikel 9 beschouwd als een fietsvergoeding.

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

Art. 11.

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

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2011 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

Art. 12.

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

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

## **HOOFDSTUK IV. - Betalingsmodaliteiten**

Art. 13.

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



#### Art. 14.

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

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

#### Art. 15.

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

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

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

#### Art. 16.

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

## **HOOFDSTUK V. - Specifieke bepalingen**

### Art. 17. - Alternerend leren

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

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

### Art. 18. - Verplaatsing naar opleiding

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

## **HOOFDSTUK VI. - Slotbepalingen**

### Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 12 mei 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 april 2010 (Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2010).

### Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE  
VERVOERSKOSTEN VAN 16 JUNI 2011**

**In uitvoering van Hoofdstuk III**

De dagbedragen worden op 1 februari 2011 als volgt vastgelegd:

| PC 112  |  | Privévervoer |  | Vanaf 01/02/2011 |  |
|---|--|--------------|--|------------------|--|
| Tabel "Werkgeversbijdrage in het woon-werk verkeer" |  |              |  |                  |  |
| Aantal km   | Dagelijkse<br>bijdrage van<br>de werkgevers<br>(5 d./week) | Aantal km    | Dagelijkse<br>bijdrage van<br>de werkgevers<br>(5 d./week) |                  |  |
| 1   | 0,88   | 43-45        | 4,52   |                  |  |
| 2   | 0,98   | 46-48        | 4,80   |                  |  |
| 3   | 1,08   | 49-51        | 5,02   |                  |  |
| 4   | 1,16   | 52-54        | 5,18   |                  |  |
| 5   | 1,26   | 55-57        | 5,38   |                  |  |
| 6   | 1,34   | 58-60        | 5,60   |                  |  |
| 7   | 1,40   | 61-65        | 5,80   |                  |  |
| 8   | 1,49   | 66-70        | 6,10   |                  |  |
| 9   | 1,57   | 71-75        | 6,30   |                  |  |
| 10  | 1,65   | 76-80        | 6,71   |                  |  |
| 11  | 1,75   | 81-85        | 6,91   |                  |  |
| 12  | 1,83   | 86-90        | 7,22   |                  |  |
| 13  | 1,91   | 91-95        | 7,53   |                  |  |
| 14  | 1,99   | 96-100       | 7,73   |                  |  |
| 15  | 2,07   | 101-105      | 8,03   |                  |  |

Tabel "Werkgeversbijdrage in het woon-werk verkeer"

| Aantal km | Dagelijkse<br>bijdrage van<br>de werkgevers<br>(5 d./week) | Aantal km | Dagelijkse<br>bijdrage van<br>de werkgevers<br>(5 d./week) |
|-----------|--|-----------|--|
| 16        | 2,17   | 106-110   | 8,33   |
| 17        | 2,25   | 111-115   | 8,65   |
| 18        | 2,34   | 116-120   | 8,95   |
| 19        | 2,44   | 121-125   | 9,15   |
| 20        | 2,53   | 126-130   | 9,46   |
| 21        | 2,61   | 131-135   | 9,76   |
| 22        | 2,69   | 136-140   | 9,96   |
| 23        | 2,79   | 141-145   | 10,38  |
| 24        | 2,87   | 146-150   | 10,78  |
| 25        | 2,93   | 151-155   | 10,78  |
| 26        | 3,05   | 156-160   | 11,18  |
| 27        | 3,11   | 161-165   | 11,39  |
| 28        | 3,17   | 166-170   | 11,60  |
| 29        | 3,29   | 171-175   | 12,00  |
| 30        | 3,35   | 176-180   | 12,20  |
| 31-33     | 3,50   | 181-185   | 12,61  |
| 34-36     | 3,78   | 186-190   | 12,81  |
| 37-39     | 4,01   | 191-195   | 13,01  |
| 40-42     | 4,27   | 196-200   | 13,43  |



**CAO: 29.04.14**

**KB: 30.12.14**

**BS: 06.02.15**

**Registratienummer: 122.104/CO/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

### 1. Inhoud:

Sectoraal systeem ecocheques:

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

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 16.06.11 – KB 01.12.11 – BS 19.01.12

Gewijzigd bij:

CAO 29.09.11 – KB 26.11.12 – BS 16.01.13

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

## 160. Sectoraal systeem ecocheques

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

### SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES

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

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Algemeen kader

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van

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

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

### **HOOFDSTUK III. - Toekenning van de ecocheques**

Art. 3.

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

Art. 4.

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

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

Art. 5.

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



Art. 6.

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

Art. 7.

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

Art. 8.

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

## **HOOFDSTUK IV. - Prestaties en gelijkstellingen**

Art. 9.

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

Art. 10.

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

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

Art. 11.

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

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

## **HOOFDSTUK V. - Pro rata toekenning**

Art. 12.

Er wordt een pro rata uitbetaald in volgende gevallen:

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

Art. 13.

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

## HOOFDSTUK VI. - Alternatieve besteding op ondernemingsniveau

### Art. 14.

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

### Art. 15.

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

### Art. 16.

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

### Art. 17.

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

### Art. 18.

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

## **HOOFDSTUK VII. - Recurrentie**

Art. 19.

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

## **HOOFDSTUK VIII. - Geldigheid**

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 16 juni 2011, inzake sectoraal systeem ecocheques, geregistreerd op 18 juli 2011 onder het nummer 104823/CO/112, algemeen bindend verklaard op 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012) gewijzigd via collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011, geregistreerd op 19 oktober 2011 onder het nummer 106446/CO/112 en algemeen bindend verklaard op 26 november 2012 (Belgisch Staatsblad van 16 januari 2013).

Art. 21.

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

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

## **200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN**

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>210</b>      | <b>ARBEIDSDUUR</b>   |
| <b>221</b>      | <b>ANCIENNITEITVERLOF</b>  |
| <b>225-a</b>    | <b>LOOPBAANVERLOF</b>  |
| <b>225-b</b>    | <b>LOOPBAANVERLOF VANAF 2016</b>   |
| <b>230/58</b>   | <b>BRUGPENSIOEN VANAF 58 JAAR (2012-2013)</b>  |
| <b>230/58</b>   | <b>SWT VANAF 58 JAAR (2014)</b>  |
| <b>230</b>      | <b>BRUGPENSIOEN NA ONTSLAG (2012-2013)</b>   |
| <b>230</b>      | <b>SWT NA ONTSLAG (2014)</b>   |
| <b>230</b>      | <b>SWT STELSLS (2015-2016)</b>   |
| <b>230_60-a</b> | <b>SWT VANAF 60 JAAR (2015)</b>  |
| <b>230_60-b</b> | <b>SWT VANAF 60 JAAR (2015-2017)</b>   |
| <b>232-a</b>    | <b>SWT PLOEGENARBEID (2013)</b>  |
| <b>232-b</b>    | <b>SWT PLOEGENARBEID (2014)</b>  |
| <b>233</b>      | <b>BEREKENINGSWIJZE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING VAN DE BRUGPENSIOENEN (STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)</b> |
| <b>234-a</b>    | <b>SWT VANAF 56 JAAR (2013)</b>  |
| <b>234-b</b>    | <b>SWT VANAF 56 JAAR (2014-2015)</b>   |
| <b>236</b>      | <b>SWT OM MEDISCHE REDENEN (2014)</b>  |
| <b>237</b>      | <b>SWT ZWAAR BEROEP (2014-2016)</b>  |
| <b>240</b>      | <b>FLEXIBILITEIT</b>   |
| <b>242</b>      | <b>NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN</b>  |
| <b>247</b>      | <b>NACHTARBEID</b>   |
| <b>249-a</b>    | <b>ARBEIDSORGANISATIE (2013)</b>   |
| <b>249-b</b>    | <b>ARBEIDSORGANISATIE (2014-30 JUNI 2017)</b>  |

**CAO: 23.02.87**

**KB: 06.05.88**

**BS: 14.06.88**

**Registratienummer: 19.197/C0/112**

**Registratiedatum: 15.10.87**

1. Inhoud:

Arbeidsduur: 38 uur per week vanaf 31.12.88

2. Vervanging van CAO's:

CAO 06.07.84 - KB 12.11.84 - BS 28.11.84

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1987 voor onbepaalde duur

## 210. Arbeidsduur

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 1987*

### ARBEIDSDUUR

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Arbeidsduur

Art. 2.

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

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 3.

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

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

### **HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen**

Art. 4.

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



## BEREKENING JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR

38 uren

Verskillende berekeningswijzen kunnen worden gebruikt.

Bijvoorbeeld:

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

In een 38-uren regime:

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

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

Daarbij dient te worden gevoegd:

1 dag van 7 uur 36 minuten (365<sup>e</sup> dag).

Daarvan dienen afgetrokken:

10 feestdagen van 7 uur 36 minuten

Dit geeft uiteindelijk 1756 uren

Opmerking: Zo de 365<sup>ste</sup> dag op zon- of zaterdag valt is er één dagprestatie minder.

**CAO: 21.06.07**

**KB: 19.03.08**

**BS: 10.06.08**

**Registratienummer: 84.593/C0/112**

**Registratiedatum: 28.08.07**

**Publicatie van registratie in BS: 10.10.07**

1. Inhoud:

Anciënniteitverlof:

1 dag na 20 jaar anciënniteit in de onderneming

2. Verlenging van CAO's:

CAO 26.05.05 - KB 10.10.05 - BS 05.12.05

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2008 voor onbepaalde duur

## 221. Anciënniteitverlof

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007*

### ANCIENNITEITVERLOF

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

Vanaf 1 januari 2008 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitverlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming.

Art. 3.

De één dag anciënniteitverlof wordt toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider 20 jaar anciënniteit bereikt. Bovendien blijft de arbeider deze anciënniteitdag behouden tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de 20 jaar anciënniteit bereikt.

Art. 4.

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

Art. 5.

Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing. Wanneer echter op het vlak van de onderneming de 1ste anciënniteitdag later valt dan de sectorale regeling, dient de 1ste anciënniteitdag te worden geënt op de sectorale regeling, met name vanaf 20 jaar anciënniteit.

Art. 6.

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

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2005 betreffende het anciënniteitverlof, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2005, en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 5 december 2005.

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

**CAO: 29.09.11**

**KB: 27.12.12**

**BS: 26.02.13**

**Registratienummer: 106.444/CO/112**

**Registratiedatum: 19.10.11**

**Publicatie van registratie in BS: 04.11.11**

## 1. Inhoud:

### Loopbaanverlof

- Vanaf 01.01.2012: recht op 2 bijkomende verlofdagen voor arbeider die de leeftijd van 58 jaar bereikt
- De berekening van het loon gebeurt op dezelfde manier als bij het anciënniteitverlof (wetgeving betaalde feestdagen)
- Afwijking mogelijk op ondernemingsvlak mits een gelijkwaardig voordeel te voorzien voor dezelfde doelgroep (enkel voor die ondernemingen die over eenzelfde of hoger aantal extralegale vakantiedagen beschikken)

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur

## 225-a. Loopbaanverlof

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011*

### LOOPBAANVERLOF

In uitvoering van artikel 21 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, heeft hij recht op 2 bijkomende verlofdagen per jaar.

Art. 3.

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

Art. 4.

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

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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





**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.658/CO/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

## 1. Inhoud:

### Loopbaanverlof

- Vanaf 01.01.2016:
  - recht op 1 bijkomende verlofdag voor arbeider die de leeftijd van 55 jaar bereikt.
  - recht op een 2<sup>de</sup> bijkomende verlofdag voor arbeider die de leeftijd van 58 jaar bereikt.
  - recht op een 3<sup>de</sup> bijkomende verlofdag voor arbeider die de leeftijd van 60 jaar bereikt.
- De berekening van het loon gebeurt op dezelfde manier als bij het anciënniteitverlof (wetgeving betaalde feestdagen)
- Afwijking mogelijk op ondernemingsvlak mits een gelijkwaardig voordeel te voorzien voor dezelfde doelgroep (enkel voor die ondernemingen die over eenzelfde of hoger aantal extralegale vakantiedagen beschikken)

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

## 225-b. Loopbaanverlof vanaf 2016

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

### LOOPBAANVERLOF VANAF 2016

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

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

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

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

Art. 3.

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

Art. 4.

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

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 inzake loopbaanverlof, geregistreerd onder het nummer 106.444/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 27 december 2012 ( Belgisch Staatsblad van 26 februari 2013).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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



**CAO: 29.09.11**

**KB: 03.08.12**

**BS: 19.09.12**

**Registratienummer: 106.449/CO/112**

**Registratiedatum: 19.10.11**

**Publicatie van registratie in BS: 04.11.11**

### 1. Inhoud:

Brugpensioen vanaf 58 jaar

- Verlenging brugpensioen vanaf 01.01.2012 tot 31.12.2013
- 58 jaar voor mannen en vrouwen
- Anciënniteitsvoorwaarde
  - o 38 jaar voor mannen
  - o 35 jaar voor vrouwen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

### 2. Verlenging van CAO's:

CAO 18.06.09 - KB 21.02.10 - BS 18.06.10

### 3. Duurtijd:

Van 1 januari 2012 tot 31 december 2013

## **230/58. Brugpensioen vanaf 58 jaar (2012-2013)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011*

### **BRUGPENSIOEN VANAF 58 JAAR (2012-2013)**

In uitvoering van artikel 20 § 1 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst coördineert en verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende brugpensioen vanaf 58 jaar, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 februari 2010 (Belgisch staatsblad 18 juni 2010).

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013.

### **HOOFDSTUK III. - Brugpensioen vanaf 58 jaar**

Art. 3.

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975), wordt de regeling brugpensioen uitgebreid tot de arbeiders van 58 jaar en ouder die worden afgedankt om elke andere dan een dringende reden, voor zover voldaan aan de anciënniteitvoorwaarden, zoals opgenomen in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007).

Art. 4.

De regeling zoals bepaald in artikel 3 doet geen afbreuk aan bestaande sectorale regelingen, die het brugpensioen onder bepaalde voorwaarden mogelijk maken vanaf een lagere leeftijd.

### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en treedt buiten werking op 31 december 2013.





**CAO: 16.12.13**

**KB: 19.09.14**

**BS: 28.11.14**

**Registratienummer: 119.487/CO/112**

**Registratiedatum: 18.02.14**

**Publicatie van registratie in BS: 10.03.14**

### 1. Inhoud:

SWT vanaf 58 jaar

- Verlenging SWT vanaf 01.01.2014 tot 31.03.2014
- 58 jaar voor mannen en vrouwen
- Anciënniteitsvoorwaarde: 38 jaar voor mannen en vrouwen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

### 2. Verlenging van CAO's:

CAO 29.09.11 – KB 03.08.12 – BS 19.09.12

### 3. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 31 maart 2014

Deze CAO werd verlengd bij CAO van 29.04.14 ( Reg. nr. 122.107/CO/112) voor de periode vanaf 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.

## **230/58. SWT vanaf 58 jaar (2014)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013*

### **SWT VANAF 58 JAAR (2014)**

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar, geregistreerd op 19 oktober 2011 onder het nummer 106.449 /CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch staatsblad 19 september 2012).

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 maart 2014.

### **HOOFDSTUK III. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar**

Art. 3.

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975), wordt de regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage uitgebreid tot de arbeiders van 58 jaar en ouder die worden afgedankt om elke andere dan een dringende reden, voor zover voldaan aan de anciënniteitvoorwaarden, zoals opgenomen in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007)

Art. 4.

De regeling zoals bepaald in artikel 3 doet geen afbreuk aan bestaande sectorale regelingen, die het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage onder bepaalde voorwaarden mogelijk maken vanaf een lagere leeftijd.

### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 maart 2014.



**CAO: 29.09.11**

**KB: 22.03.12**

**BS: 19.04.12**

**Registratienummer: 106.451/CO/112**

**Registratiedatum: 19.10.11**

**Publicatie van registratie in BS: 04.11.11**

### 1. Inhoud:

Brugpensioen na ontslag

- Verlenging brugpensioen vanaf 01.01.2012 tot 31.12.2013
- 57 jaar voor mannen en vrouwen
- Anciënniteitsvoorwaarde: 38 jaar voor mannen en vrouwen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

### 2. Verlenging van CAO's:

CAO 18.06.09 - KB 21.02.10 - BS 08.04.10

### 3. Duurtijd:

Van 1 januari 2012 tot 31 december 2013

## 230. Brugpensioen na ontslag (2012-2013)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011*

### BRUGPENSIOEN NA ONTSLAG (2012-2013)

In uitvoering van artikel 20 § 1 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf betreffende het brugpensioen na ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 februari 2010 (Belgisch Staatsblad van 8 april 2010).

### **HOOFDSTUK III. - Toepassingsmodaliteiten**

Art. 3.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden en conform de criteria vastgelegd in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen wordt de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst verlengd voor de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013.

Art. 4.

De brugpensioenleeftijd voor mannelijke en vrouwelijke werklieden bedraagt 57 jaar, mits voldaan aan de voorwaarden inzake brugpensioen- en werkloosheidsreglementering.

Art. 5.

De leeftijd bedoeld in artikel 4 moet ten laatste bereikt zijn bij het effectief verstrijken van de opzeggingstermijn.

### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en treedt buiten werking op 31 december 2013.





**CAO: 16.12.13**

**KB: 19.09.14**

**BS: 28.11.14**

**Registratienummer: 119.488/CO/112**

**Registratiedatum: 18.02.14**

**Publicatie van registratie in BS: 10.03.14**

### 1. Inhoud:

SWT na ontslag

- Verlenging SWT vanaf 01.01.2014 tot 31.03.2014
- 57 jaar voor mannen en vrouwen
- Anciënniteitsvoorwaarde: 38 jaar voor mannen en vrouwen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

### 2. Verlenging van CAO's:

CAO 29.09.2011 – KB 22.03.12 – BS 19.04.12

### 3. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 31 maart 2014

Deze CAO werd verlengd bij CAO van 29.04.14 (Reg. nr. 122.109/CO/112) voor de periode vanaf 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.

## 230. SWT na ontslag (2014)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013*

### SWT NA ONTSLAG (2014)

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na ontslag, geregistreerd op 19 oktober 2011 onder het nummer 106.451/CO/112.

#### HOOFDSTUK III. - Toepassingsmodaliteiten

Art. 3.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden en conform de criteria vastgelegd in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van het stelsel

werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst verlengd voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 maart 2014.

Art. 4.

De leeftijd voor het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor mannelijke en vrouwelijke werklieden bedraagt 57 jaar, mits voldaan aan de voorwaarden inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag - en werkloosheidsreglementering.

Art. 5.

De leeftijd bedoeld in artikel 4 moet ten laatste bereikt zijn bij het effectief verstrijken van de opzeggingstermijn.

#### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 maart 2014.



**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.659/CO/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

## 1. Inhoud:

SWT stelsels (2015-2016)

- SWT 58 jaar, 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid;
- SWT 58 jaar, 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep. Minstens 5 jaar in een zwaar beroep gewerkt gedurende de laatste 10 jaar of 7 jaar gedurende de laatste 15 jaar.
- SWT 58 jaar, 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep. Minstens 5 jaar in een zwaar beroep gewerkt gedurende de laatste 10 jaar of 7 jaar gedurende de laatste 15 jaar.
- SWT 58 jaar, 40 jaar beroepsverleden
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds voor alle voorgaande SWT stelsels.

## 2. Duurtijd:

Van 1 januari 2015 tot 31 december 2016

## 230. SWT Stelsels (2015-2016)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2016*

### SWT STELSELS (2015-2016)

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2015 - 2016 van 9 oktober 2015.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - SWT 58 jaar na 33 jaar beroepsverleden

Art. 2. SWT 58 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.

In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 van 27 april 2015 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

Art. 3. SWT 58 jaar na 33 jaar beroepsloopbaan mits zwaar beroep.

In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 van 27 april 2015 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 4.

Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in de artikelen 2 en 3, wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015 voor 2015 en 2016 de leeftijd bepaald op 58 jaar.

### **HOOFDSTUK III. - SWT 58 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep**

Art. 5.

In toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.



Van deze 35 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 6.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015 wordt de leeftijd voor 2015 en 2016 bepaald op 58 jaar.

Art. 7.

Dit hoofdstuk vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep, geregistreerd onder het nummer 122.108/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 april 2015 ( Belgisch Staatsblad van 20 mei 2015).

## **HOOFDSTUK IV. - SWT 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden**

Art. 8.

In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 115 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage aan de arbeiders te bevestigen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

Art. 9.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015 wordt de leeftijd voor 2015 en 2016 bepaald op 58 jaar.

## **HOOFDSTUK V. - Betaling van de aanvullende vergoeding**

Art. 10.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 9 oktober 2015, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 25 van voormelde overeenkomst.

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

## **HOOFDSTUK VI. - Geldigheid**

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016.



**CAO: 11.12.14**

**KB: 23.08.15**

**BS: 03.11.15**

**Registratienummer: 125.162/C0/112**

**Registratiedatum: 05.02.15**

**Publicatie van registratie in BS: 16.02.15**

1. Inhoud:

- SWT vanaf 60 jaar
- Loopbaanverleden: 40 jaar voor mannen; 31 jaar voor vrouwen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2015 tot 31 december 2015

## **230\_60-a. SWT vanaf 60 jaar (2015)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2014*

### **SWT VANAF 60 JAAR (2015)**

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

Onder “werknemers” verstaat men: de arbeiders en arbeidsters.

#### **HOOFDSTUK II. - Bepalingen**

Art. 2.

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122107/CO/112 vervangen door onderhavige overeenkomst.

Art. 3.

Het in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt voorzien voor de werknemers die:

1° de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2015;

2° voldoen aan de ter zake geldende loopbaanvoorwaarden van 40 jaar voor mannen. Voor vrouwen is volgende afwijking van toepassing: 31 jaar in 2015;

3° ontslagen worden, behoudens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

#### Art. 4.

Voor de betrokken werknemers, gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding (= bedrijfstoelage) ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50 pct. van het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het netto referteloon van de werknemers.

#### Art. 5.

De in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

#### Art. 6. Werkloosheid met bedrijfstoeslag en tijdskrediet

In geval van gedeeltelijke of volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdskrediet zal de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 berekend worden op basis van het arbeidsstelsel dat de periode van tijdskrediet voorafging.

#### Art. 7.

De aanvullende vergoeding zal doorbetaald worden in geval van “werkhervatting na ontslag” in toepassing van de bepalingen van de artikelen 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006.

### **HOOFDSTUK III. - Slotbepalingen**

#### Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

**CAO: 24.06.15**

**KB: 08.01.16**

**BS: 09.02.16**

**Registratienummer: 128.154/C0/112**

**Registratiedatum: 23.07.15**

**Publicatie van registratie in BS: 03.08.15**

### 1. Inhoud:

- SWT vanaf 60 jaar
- Loopbaanverleden:
  - 40 jaar voor mannen
  - 31 jaar voor vrouwen in 2015
  - 32 jaar voor vrouwen in 2016
  - 33 jaar voor vrouwen in 2017.
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 11.12.14 – KB 23.08.15 – BS 03.11.15

### 3. Duurtijd:

Van 1 januari 2015 tot 31 december 2017



## **230\_60-b. SWT vanaf 60 jaar (2015-2017)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015*

### **SWT VANAF 60 JAAR (2015-2017)**

#### **Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf. Onder werknemers verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

#### **Hoofdstuk II - Bepalingen**

Artikel 2.

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2014, geregistreerd onder het nummer 125.162/CO/112, vervangen door onderhavige overeenkomst.

Artikel 3.

Het in onderhavige cao bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt voorzien voor de werknemers die:

1° de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2017;

2° voldoen aan de ter zake geldende loopbaanvoorwaarden van 40 jaar voor mannen. Voor vrouwen is volgende afwijking van toepassing: 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017.

3° ontslagen worden, behoudens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

#### Artikel 4.

Voor de betrokken werknemers, gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding (= bedrijfstoeslag) ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50 pct. van het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het netto referteloon van de werknemers.

#### Artikel 5.

De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

## Artikel 6. Werkloosheid met bedrijfstoeslag en tijdkrediet

In geval van gedeeltelijke of volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdkrediet zal de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 berekend worden op basis van het arbeidsstelsel dat de periode van tijdkrediet voorafging.

## Artikel 7.

De aanvullende vergoeding zal doorbetaald worden in geval van “werkhervatting na ontslag” in toepassing van de bepalingen van de artikelen 4 bis, 4 ter en 4 quater van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de CAO nr. 17 tricies van 19 december 2006.

## Hoofdstuk III - Slotbepalingen

## Artikel 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

**CAO: 29.04.13**

**KB: 11.11.13**

**BS: 11.12.13**

**Registratienummer: 114.993/C0/112**

**Registratiedatum: 22.05.13**

**Publicatie van registratie in BS: 04.06.13**

## 1. Inhoud:

SWT ploegenarbeid

- 56 jaar
- 33 jaar beroepsverleden, waarvan minimum 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

## 2. Duurtijd:

Van 1 januari 2013 tot 31 december 2013

## 232-a. SWT ploegenarbeid (2013)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013*

### SWT PLOEGENARBEID (2013)

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten conform:

- artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012;
- hoofdstuk 7, afdeling 3, van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (Belgisch Staatsblad van 28 april 2011);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 106 van 28 maart 2013 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2013 en 2014, van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar nachtarbeid hebben verricht of tewerkgesteld zijn in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Art. 3.

In de periode van 1 januari 2013 tot 31 december 2013 wordt de leeftijd van dit stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar gebracht op voorwaarde dat zij een beroepsloopbaan van 33 jaar kunnen rechtvaardigen.

Bovendien moeten deze arbeiders kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 (Belgisch Staatsblad van 13 juni 1990).

Art. 4.

De leeftijd bedoeld bij artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **HOOFDSTUK III. - Betaling van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage**

Art. 5.

Het "Sociaal Fonds voor het garagebedrijf" neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2013, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, zoals opgenomen in artikel 25, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2013.

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

## **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2013.

**CAO:16.12.13**

**KB: 19.09.14**

**BS: 28.11.14**

**Registratienummer: 119.489/CO/112**

**Registratiedatum: 18.02.14**

**Publicatie van registratie in BS: 10.03.14**

## 1. Inhoud:

SWT ploegenarbeid

- 56 jaar
- 33 jaar beroepsverleden, waarvan minimum 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

## 2. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 31 maart 2014

Deze CAO werd verlengd bij CAO van 29.04.14 (Reg. nr. 122.110/CO/112) voor de periode vanaf 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.



## **232-b. SWT ploegenarbeid (2014)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013*

### **SWT PLOEGENARBEID (2014)**

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013 gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ploegenarbeid, geregistreerd op 22 mei 2013 onder het nummer 114.993 /CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2013 (Belgisch staatsblad 11 december 2013)

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013 wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 maart 2014

### **HOOFDSTUK III. - Toepassingsmodaliteiten**

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten conform:

- artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012
- hoofdstuk 7 afdeling 3 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (Belgisch Staatsblad van 28 april 2011).
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 106 van 28 maart 2013 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2013 en 2014, van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar nachtarbeid hebben verricht of tewerkgesteld zijn in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Art. 4.

In de periode van 1 januari 2014 tot 31 maart 2014 wordt de leeftijd van dit stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar gebracht op voorwaarde dat zij een beroepsloopbaan van 33 jaar kunnen rechtvaardigen.

Bovendien moeten deze arbeiders kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 (Belgisch Staatsblad van 13 juni 1990).

Art. 5.

De leeftijd bedoeld bij artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **HOOFDSTUK IV. - Betaling van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage**

Art. 6.

Het "Sociaal Fonds voor het garagebedrijf" neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2013, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, zoals opgenomen in artikel 25 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten Sociaal fonds van 29 april 2013

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

#### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 maart 2014.

**CAO: 05.10.98**

**KB: 29.01.02**

**BS: 14.05.02**

**Registratienummer: 49.661/C0/112**

**Registratiedatum: 24.11.98**

**Publicatie van registratie in BS: 03.02.98**

1. Inhoud:

Berekening nettoreferenteloon op basis van 100 % van het referentie bruto-  
maandloon

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 1998 voor onbepaalde duur

## 233. Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding van de brugpensioenen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998*

### BEREKENINGSWIJZE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING VAN DE BRUGPENSIOENEN (STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden of werksters.

#### HOOFDSTUK II. - Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

Voor alle werklieden die vanaf 1 juli 1998 ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op sectoraal- of ondernemingsvlak zullen, om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 17 van 19 december 1974 bepaalde netto-referteloon te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100 % van het referte brutomaandloon.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en geldt voor onbepaalde tijd.

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



**CAO: 29.04.13**

**KB: 11.11.13**

**BS: 11.12.13**

**Registratienummer: 114.994/CO/112**

**Registratiedatum: 22.05.13**

**Publicatie van registratie in BS: 04.06.13**

## 1. Inhoud:

SWT vanaf 56 jaar

- 56 jaar voor mannen en vrouwen
- Anciënniteitsvoorwaarde: 40 jaar voor mannen en vrouwen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal fonds

## 2. Duurtijd:

Van 1 januari 2013 tot 31 december 2013



## 234-a. SWT vanaf 56 jaar

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013*

### SWT VANAF 56 JAAR (2013)

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 96 van 20 februari 2009, gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008;
- hoofdstuk 7, afdeling 2 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord;

- de artikelen 68 tot en met 77 van de wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I);
- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012.

### **HOOFDSTUK III. - Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding**

Art. 3.

Dit stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt voor arbeiders die worden ontslagen, en die 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2013 tot 31 december 2013 en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.

### **HOOFDSTUK IV. - Toepassingsregels**

Art. 4.

Voor de bepalingen die niet zijn geregeld via deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

### **HOOFDSTUK V. - Betaling van de aanvullende vergoeding**

Art. 5.

Het "Sociaal Fonds voor het garagebedrijf" neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten van het sociaal fonds van 29 april 2013, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 25, § 1.

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

## **HOOFDSTUK VI. - Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2013.

**CAO: 16.12.13**

**KB: 08.10.14**

**BS: 14.11.14**

**Registratienummer: 119.490/CO/112**

**Registratiedatum: 18.02.14**

**Publicatie van registratie in BS: 10.03.14**

## 1. Inhoud:

SWT vanaf 56 jaar

- 56 jaar voor mannen en vrouwen
- Anciënniteitsvoorwaarde: 40 jaar voor mannen en vrouwen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

## 2. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 31 maart 2014

Deze CAO werd verlengd bij CAO van 29.04.14 ( Reg. Nr. 122.111/CO/112) voor de periode vanaf 1 april 2014 tot en met 31 december 2015.

## **234-b. SWT vanaf 56 jaar (2014-2015)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013*

### **SWT VANAF 56 JAAR (2014-2015)**

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013 gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar, geregistreerd op 22 mei 2013 onder het nummer 114.994 /CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2013 (Belgisch staatsblad 11 december 2013).

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013 wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 maart 2014.

## **HOOFDSTUK III. - Algemene beschikkingen**

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 96 van 20 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008;
- hoofdstuk 7 afdeling 2 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord
- de artikelen 68 tem 77 van de wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I)
- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012

## **HOOFDSTUK IV. - Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding**

Art. 4.

Dit stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt voor arbeiders die worden ontslagen, en die 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2014 tot 31 maart 2014 en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.

## **HOOFDSTUK V. - Toepassingsregels**

Art. 5.

Voor de bepalingen die niet zijn geregeld via deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

## **HOOFDSTUK VI. - Betaling van de aanvullende vergoeding**

Art. 6.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2013, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 25 § 1.

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

## **HOOFDSTUK VII. - Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 maart 2014.

**CAO: 29.04.14**

**KB:08.01.15**

**BS: 12.02.15**

**Registratienummer: 122.112/CO/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

1. Inhoud:

SWT om medische redenen

- Sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal fonds

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 31 december 2014



## 236. SWT om medische redenen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

### SWT OM MEDISCHE REDENEN (2014)

In uitvoering van artikel 16 § 4 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 105 van 28 maart 2013 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012.

### **HOOFDSTUK III. - Betaling van de aanvullende vergoeding**

Art. 3.

Het sociaal fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling van de aanvullende vergoeding op zich volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2014, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 25 van onderhavige overeenkomst.

Het sociaal fonds voor het garagebedrijf zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

### **HOOFDSTUK VI. - Geldigheid**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 december 2014.



**CAO: 29.04.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 20.05.15**

**Registratienummer: 122.108/CO/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

## 1. Inhoud:

SWT zwaar beroep

- 58 jaar voor mannen en vrouwen
- Anciënniteitsvoorwaarde: 35 jaar voor mannen en vrouwen
- Minstens 5 jaar in een zwaar beroep gewerkt gedurende de laatste 10 jaar of 7 jaar gedurende de laatste 15 jaar
- Solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Sociaal Fonds

## 2. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 31 december 2016

Voor de periode vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 wordt deze CAO vervangen door hoofdstuk III van de CAO van 9 oktober 2015 betreffende de SWT stelsels 2015 - 2016.

## 237. SWT zwaar beroep

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

### SWT ZWAAR BEROEP (2014-2016)

In uitvoering van artikel 16 § 4 van het nationaal akkoord 2013 – 2014 van 27 februari 2014

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.

#### HOOFDSTUK III. - Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding

Art. 2.

Hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het sociaal fonds, de arbeiders die:

- worden ontslagen, behalve om dringende reden, en die

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en die
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, gewerkt hebben in een zwaar beroep en die gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen.

### Art. 3.

Van deze 35 jaar moeten:

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

### Art. 4.

Voor de toepassing van § 1 en § 2 wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990;

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

## **HOOFDSTUK IV. - Betaling van de aanvullende vergoeding**

Art. 5.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2014, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 25 van onderhavige overeenkomst.

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

## **HOOFDSTUK VI. - Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 december 2016.

**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.662/CO/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

## 1. Inhoud:

### Piek- en dalperioden:

- Respecteren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 u over 1 jaar
- Afwijking op dagbasis: maximum 2 u/dag (nooit meer dan 9u/dag)
- Afwijking op weekbasis: maximum 5u/week (nooit meer dan 45 uur/week)
- Overschrijding arbeidsduur: max. 60 kalenderdagen per jaar
- Keuze piek-en dalperioden: uiterlijk 31 december voorgaande kalenderjaar - eventueel bijgestuurd voor 30 juni van het kalenderjaar
- Procedure van invoering in ondernemingen met / zonder vakbondsafvaardiging

### Buitengewone vermeerdering van werk:

- Onvoorziene toename van werk
- Max. 5u per week
- Recuperatie binnen 3 kalendermaanden
- Melding afwijkende regeling aan OR of vakbondsafvaardiging of Paritair Comité
- Max. 60 werkdagen per jaar per werknemer

Belangrijk: totale duur van beide periodes samen = 60 werkdagen per jaar per werknemer.

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2017.



## 240. Flexibiliteit

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

### **FLEXIBILITEIT**

In uitvoering van artikel 12 van het Nationaal Akkoord 2015-16 van 9 oktober 2015.

### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

### **HOOFDSTUK II. - Draagwijdte en toepassingsfeer van de overeenkomst**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 20bis, § 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971, gewijzigd door artikel 37 van hoofdstuk V van titel III van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, BS 1 augustus 1996. Dit impliceert dat de huidige collectieve arbeidsovereenkomst de afwijkingen inzake arbeidstijd regelt voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren.

## HOOFDSTUK III. - Toepassingsmodaliteiten

### Afdeling 1. - Piek- en dalperioden

#### Art. 3.

Om het hoofd te kunnen bieden aan een te voorziene toename van het werk in het bedrijf tijdens sommige periodes van het jaar, kunnen de ondernemingen piekroosters invoeren, die gecompenseerd worden met dalroosters in perioden met minder werk, zoals voorzien in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971, volgens de hierna volgende modaliteiten, op voorwaarde dat zij, over een periode van een jaar, de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zijnde 38 uren niet overschrijden.

#### Art. 4.

§1. Over een periode van één jaar welke overeenstemt met het kalenderjaar, bedraagt het te presteren aantal arbeidsuren, 52 maal de wekelijkse arbeidsduur voorzien in het arbeidsreglement, van de onderneming, hierna genoemd "arbeidsreglement".

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, BS 31 januari 1974 en de periodes van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst vastgesteld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978, gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over het jaar moet nageleefd worden.

§2. Het aantal uur dat gepresteerd mag worden beneden of boven het normaal dagrooster dat voorzien is in het arbeidsreglement, bedraagt maximaal 2 uur per dag. De dagelijkse arbeidsduur mag evenwel nooit de 9 uren overschrijden.

§3. Het aantal uur dat gepresteerd mag worden beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, bedraagt maximum 5 uur per week. De wekelijkse arbeidsduur mag evenwel nooit de 45 uren overschrijden.

- §4. De arbeidsperioden tijdens dewelke de wekelijkse arbeidsduur mag worden overschreden, worden bepaald met een maximum van 60 arbeidsdagen per jaar. De uren die boven de gewone in artikel 4 bedoelde grenzen worden verricht, worden gerecupereerd in de loop van zes kalendermaanden die op deze periode volgen, echter binnen de grenzen bepaald in § 1.
- §5. De keuze van de piek- en dalperiode(n) gebeurt uiterlijk op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar en kan eventueel bijgestuurd worden uiterlijk op 30 juni van het kalenderjaar.
- §6. In de ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging bestaat, worden de piek- en de dalperiode(n) en de piek- en dalroosters vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten uiterlijk op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar. Uiterlijk op 30 juni van het lopende kalenderjaar kunnen de partijen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de eerder overeengekomen piek- en de dalperiode(n) en de piek- en dalroosters wijzigt.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, worden de bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hetgeen ten vroegste op 2 januari 2016 kan plaatsvinden, op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- §7. In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers en zonder vakbondsafvaardiging kan de procedure inzake aanpassing van het arbeidsreglement slechts opgestart worden ten vroegste dertig dagen nadat zij die aanpassing per aangetekend schrijven hebben meegedeeld aan de voorzitter van het paritair comité.

De aanpassing van het arbeidsreglement gebeurt met toepassing van de procedure beschreven in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Indien de werkgever en de afgevaardigde(n) van de representatieve werknemersorganisatie(s) een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, worden in afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, de bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hetgeen ten vroegste op 2 januari 2016 kan plaatsvinden, op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Uiterlijk op 30 juni van het lopende kalenderjaar kunnen de partijen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de eerder overeengekomen piek- en de dalperiode(n) en de piek- en dalroosters wijzigt.

- §8. De voorzitter van het paritair comité ontvangt een afschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst die in de onderneming wordt uitgehangen en/of van het arbeidsreglement.

## Afdeling 2. - Buitengewone vermeerdering van werk

### Art. 5.

- §1. Om het hoofd te kunnen bieden aan een onvoorziene toename van het werk, mogen bijkomende prestaties met een maximum van 5 uren per week worden verricht.
- §2. Die uren worden gepresteerd binnen het raam van artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.
- §3. Deze uren worden binnen de drie kalendermaanden gecupereerd. Deze variabele werktijd wordt enkel verricht door vrijwilligers. Deze bijkomende prestaties dienen te worden meegedeeld door aanplakking, 24 uren op voorhand, van een bericht zoals voorzien in artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, BS 5 mei 1965 en de latere wijzigingen ervan.
- §4. De afwijkende regeling dient gemeld te worden aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis aan het paritair comité.

§5. De onderneming kan, tot beloop van maximaal 60 werkdagen per jaar en per werknemer, beroep doen op de soepele werktijdregeling wegens buitengewone vermeerdering van werk, binnen het raam van de jaargrens bepaald in artikel 6.

### Afdeling 3. - Jaargrens

Art. 6.

De totale duur van de periodes voorzien onder afdeling 1 en 2 mogen 60 werkdagen per jaar en per werkman niet overschrijden.

## HOOFDSTUK IV. - Algemene bepaling

Art. 7.

Bovenstaande bepalingen doen geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen, aan de bestaande ondernemingsovereenkomsten of aan de besprekingen die in de ondernemingen aan de gang zijn.

## HOOFDSTUK V. - Duurtijd

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 voor een bepaalde duur tot en met 30 juni 2017.

**CAO: 17.12.92**

**KB: 20.05.97**

**BS: 07.03.98**

**Registratienummer: 31.945/C0/112**

**Registratiedatum: 26.02.93**

**Publicatie van registratie in BS: 15.04.93**

## 1. Inhoud:

Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming

**Voorwaarde:** moet positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid

### **Voorafgaande informatie:**

Werkgever moet 1 maand voor de start van de ondernemings-onderhandelingen schriftelijk informatie verstrekken over:

- soort arbeidssysteem
- factoren die invoering ervan rechtvaardigen

### **Onderhandeling op ondernemingsniveau:**

- in bedrijven met vakbondsafvaardiging: CAO tussen werkgever en alle vakbonden in de onderneming
- in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging: CAO tussen werknemer-organisaties van het PC

### **Toepassing:**

- enkel op vrijwillige basis
- enkel voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1993 voor onbepaalde duur

## 242. Nieuwe arbeidsregelingen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1992*

### NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

Art. 2.

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

#### HOOFDSTUK II. - Draagwijdte en toepassingsfeer van de overeenkomst

Art. 3.

In uitvoering van artikel 7 a) en b) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987), beslissen de partijen dat de onderhandelingen over de inhoud van nieuwe arbeidsregelingen, gelet op de verscheidenheid van de sector, kunnen gevoerd worden op ondernemingsvlak, en dit vanaf 1 januari 1993.

Onder nieuwe arbeidsregelingen worden verstaan de regelingen omschreven overeenkomstig de wet van 17 maart 1987 (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) die ertoe strekken de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen.

### **HOOFDSTUK III. - Weerslag op de werkgelegenheid**

Art. 4.

De invoering van de nieuwe arbeidsregeling moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid met name:

- toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, met extra aandacht voor de aanwerving van personen behorende tot de “risicogroepen”;
- de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of;
- de vermindering van het aantal in uitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure voor collectief ontslag;
- andere evenwaardige, onderhandelende alternatieven.

### **HOOFDSTUK IV. - Voorafgaande informatie**

Art. 5.

Wanneer de werkgever voornemens is een nieuwe arbeidsregeling in te voeren moet hij minstens 1 maand voorafgaandelijk aan de ondernemingsonderhandeling schriftelijk informatie verstrekken aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de werknemers van zijn onderneming en de vertegenwoordigers van de vakbonds- en werkgeversorganisaties in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, dit laatste door een aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

De informatie moet betrekking hebben op het soort arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.



## HOOFDSTUK V. - Onderhandeling op ondernemingsniveau

### Art. 6.

De onderhandelingen op ondernemingsvlak moeten ten minste betrekking hebben op de hiernavolgende elementen:

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzes en de rusttijden;
- de arbeidsvoorwaarden met bijzondere aandacht voor de relatie arbeid-gezin;
- modaliteiten inzake de positieve weerslag op de werkgelegenheid;
- wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, de vakbondsvertegenwoordiging rekening houdend met de arbeidsregeling overeenkomstig artikel 8, 2 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en controle op de nieuwe regeling;
- de consequenties van de nieuwe arbeidsregeling op de sociale zekerheid van de betrokken werknemers;
- de modaliteiten van individueel en/of collectieve terugstap naar de vroegere arbeidsregeling;
- de modaliteiten inzake vorming en opleiding van de betrokken werknemers.

### Art. 7.

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van

de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de Paritaire Comités.

Art. 8.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door ter zake met de representatieve werknemersorganisaties van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités.

Art. 9.

Ondernemingsovereenkomsten die een volgens de wet van 17 maart 1987, artikel 2, 1, 2 of 5 toegelaten afwijking beogen van de volgende wettelijke bepalingen:

- 1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- 2° het verbod om mannelijke werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 37 van dezelfde wet;
- 3° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur voorgeschreven door de artikel 4, 6, 10 en 11, vierde lid van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;

kunnen slechts worden afgesloten, na voorafgaande goedkeuring van die afwijking door het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Art. 10.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals omschreven in de artikelen 6 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de Griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

## **HOOFDSTUK VI. - Toepassingsmodaliteiten**

Art. 11.

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling betrokken werknemers moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Art. 12.

De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis.

Art. 13.

Aan de werknemers wordt werkzekerheid geboden, dit wil zeggen dat er niet zal overgegaan worden tot “afdanking” om economische redenen of motieven van reorganisatie.

Indien deze redenen toch zouden worden ingeroepen zal de werkgever eerst alle andere middelen tot herverdeling van de arbeid, met inbegrip van gedeeltelijke werkloosheid, inschakelen.

Indien nodig zal hij overgaan tot een bespreking met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de representatieve werknemersorganisaties teneinde andere maatregelen te treffen.

## **HOOFDSTUK VII. - Sectorale evaluatie**

Art. 14.

Tegelijkertijd met de neerlegging van de ondernemingsovereenkomst, zoals omschreven bij de artikelen 6, 7 en 8, wordt een afschrift van de afgesloten overeenkomst overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf. Deze informatie gebeurt bij aangetekend schrijven.

Art. 15.

Na het verstrijken van een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf 1 januari 1993, zal in het Paritair Comité overgegaan worden tot een evaluatie van de in de ondernemingen toegepaste arbeidsregelingen in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 en de wet van 17 maart 1987, vermeld in artikel 3.

Deze evaluatie zal zowel de gevolgde procedure als de inhoud en de gevolgen van de arbeidsregelingen betreffen.

Deze evaluatie kan eventueel leiden tot het afsluiten van een aanvullende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK VIII. - Uitzonderingen**

Art. 16.

De ondernemingsovereenkomsten betreffende de versoepeling van de arbeidsduur en/of speciale tijdsregelingen afgesloten voor 28 april 1992 mogen worden behouden en verder worden toegepast.

## HOOFDSTUK IX. - Duurtijd

Art. 17.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1993 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd op verzoek van één der ondertekenende partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

**CAO: 05.10.98**

**KB: 24.04.02**

**BS: 20.11.02**

**Registratienummer: 49.660/CO/112**

**Registratiedatum: 24.11.98**

**Publicatie van registratie in BS: 03.02.99**

## 1. Inhoud:

Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties

- Omkaderingsmaatregelen:
  - o principe van vrijwilligheid
  - o enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur
  - o terugkeerrecht voor zwangere werkneemsters en voor alle werknemers omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen
  - o gelijke behandeling voor mannen en vrouwen
- Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties
  - o voorafgaandelijke informatie en motivatie door werkgever
  - o ondernemingen met syndicale delegatie: CAO op ondernemingsvlak is noodzakelijk (ondertekend door alle vakbonden)
  - o ondernemingen zonder syndicale delegatie: goedkeuring door het PC over resultaten van besprekingen met de werknemers

## 2. Duurtijd:

Vanaf 5 oktober 1998 voor onbepaalde duur

## 247. Nachtarbeid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998*

### SECTORALE OMKADERING VAN DE REGIMES MET NACHTPRESTATIES

#### HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Artikel 1. - Toepassingsgebied

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

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

Art. 2. - Voorwerp

- a) De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de Wet betreffende de nachtarbeid van 17 februari 1997 en het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van vermelde wet en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en nr. 49 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties. Partijen maken toepassing van de CAO nr. 42 betreffende het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen en verkrijgen aldus een afwijking op het verbod om nachtarbeid te verrichten, zoals bepaald in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, althans wat betreft de regimes met nachtprestaties ingevoerd na 8 april 1998.
- b) Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de omkaderingsmaatregelen die gelden bij:

- het openstellen vanaf 8 april 1998 van regimes met nachtprestaties, toepasselijk voor mannelijke werklieden vóór 8 april 1998, op vrouwelijke werklieden;
- de invoering van regimes met nachtprestaties na 8 april 1998, voor zowel mannelijke als vrouwelijke werklieden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt eveneens de te volgen procedure bij de invoering van regimes met nachtprestaties.

- c) Onder nachtarbeid wordt verstaan de prestaties gewoonlijk verricht tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van:
- prestaties uitsluitend verricht tussen 6 en 24 uur;
  - prestaties die gewoonlijk vanaf 5 uur 's morgens worden aangevat.

Art. 3. - Positieve weerslag op de tewerkstelling

De invoering van regimes met nachtprestaties moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, van de vermindering van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in het vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

## **HOOFDSTUK II. - Omkaderingsmaatregelen**

Art. 4. - Vrijwilligheid

Zowel bij aanwerving als bij overschakeling naar een regime met nachtprestaties moet het principe van de vrijwilligheid worden toegepast op de werklieden.



Conform de bepalingen van artikel 2 - voorwerp van huidige collectieve arbeids-overeenkomst, hebben werklieden recht op een proefperiode van drie maanden gedurende welke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling met nachtprestaties door middel van een opzegging van zeven dagen.

Bij overschakeling is er een terugkeerrecht naar de vroegere werkpost.

#### Art. 5. - Contractvormen

De werklieden die betrokken zijn bij de invoering van regimes met nachtprestaties moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

#### Art. 6. - Zwangere arbeidsters

De zwangere arbeidster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot drie maanden na de bevallingsrust.

#### Art. 7. - Terugkeerrecht

De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties hebben het recht tijdelijk of definitief terug te keren naar een arbeidsregime zonder nachtprestaties omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen.

Op bedrijfsvlak dient er een overeenkomst te worden gemaakt dewelke de precisering geeft van ernstige medische, familiale en sociale redenen.

#### Art. 8. - Gelijke behandeling

a) In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties voor mannelijke en vrouwelijke werklieden.

- b) De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kunnen op hun verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre zij aan de vereiste kwalificaties voldoen.
- c) De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties. Hij dient ook te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon inzake “ongewenst seksueel gedrag”.

### **HOOFDSTUK III. - Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties**

#### Art. 9. - Voorafgaandelijke informatie en motivatie

Wanneer de werkgever voornemens is nachtarbeid in te voeren moet hij voorafgaandelijk aan de werklieden schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort arbeidsregeling die hij wil invoeren en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen

Ook de concrete omkaderingsmaatregelen voorzien in hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de concrete uurroosters worden besproken met de leden van de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de individuele werklieden.

#### Art. 10. - Procedure bij ondernemingen met vakbondsafvaardiging

Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en Paritaire Comités.

Art. 11. - Procedure bij ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

- a) Het Paritair Comité voor het garagebedrijf controleert of er voldaan wordt aan de voorwaarden van onderhavige overeenkomst.
- b) In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat worden de resultaten van besprekingen met de werklieden zoals voorzien in artikel 9 ter goedkeuring van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (PC 112) voorgelegd. Ingeval van eenparig advies van het betrokken Paritair Comité wordt het regime automatisch ingeschreven in het arbeidsreglement.
- c) De Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf stelt de onderneming hiervan in kennis.

## HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen

Art. 12. - Jaarlijkse evaluatie

Ondertekenende partijen zullen jaarlijks en voor de eerste keer één jaar na de inwerkingtreding van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de toepassing ervan in het paritair comité evalueren.

Art. 13. - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 5 oktober 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur.

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

**CAO: 29.04.13**

**KB: 11.11.13**

**BS: 11.12.13**

**Registratienummer: 114.992/CO/112**

**Registratiedatum: 22.05.13**

**Publicatie van registratie in BS: 04.06.13**

## 1. Inhoud:

Arbeidsorganisatie

- keuzemogelijkheid van arbeider om 1<sup>ste</sup> 65 overuren te recupereren of uitbetaald te krijgen
- bijkomende schijf tot 130 overuren kan enkel via een onderneming-CAO:
  - o bepalingen over recuperatie of uitbetaling van deze schijf
  - o informatie over totaal aantal gepresteerde overuren en over het gebruik van tijdelijke contracten

## 2. Duurtijd:

Van 1 juli 2013 tot 31 december 2013

## 249-a. Arbeidsorganisatie (2013)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013*

### ARBEIDSORGANISATIE

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 65 uren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

Art. 3.

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader een bijkomende schijf van 65 uren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971) in te voeren, kan enkel worden geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming.

Art. 4.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, dient te worden bepaald of deze bijkomende schijf zal worden gerecupereerd (en op welke wijze) of uitbetaald.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is slechts geldig indien ze afspraken bevat over de plicht tot en de wijze van informatie over het totaal aantal gepresteerde overuren (het totaal aantal uitbetaalde en gerecupereerde overuren) en over het gebruik van tijdelijke contracten (uitzendcontracten, contracten van bepaalde duur en onderaanneming) aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de betrokken vakbondssecretarissen.

Art. 5.

Conform artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (buitengewone vermeerdering van werk) en conform artikel 26, § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971 (werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid) kunnen overuren in dit kader enkel worden gepresteerd mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2013.



**CAO: 28.03.14**

**KB:19.09.14**

**BS: 28.11.14**

**Registratienummer: 121.126/CO/112**

**Registratiedatum: 14.05.14**

**Publicatie van registratie in BS: 27.05.14**

## 1. Inhoud:

### Arbeidsorganisatie

- de referteperiode wordt op één jaar gebracht en de interne grens wordt vastgesteld op 91 uren.
- afwijking van de interne grens van 91 uren enkel bij onderneming-CAO tot maximaal 130 uren
- keuzemogelijkheid van arbeider om 1<sup>ste</sup> 91 overuren per kalenderjaar te recupereren of uitbetaald te krijgen
- hogere schijf tot maximaal 130 overuren kan enkel via onderneming-CAO
  - o bepalingen over recuperatie of uitbetaling van deze schijf
  - o informatie over totaal aantal gepresteerde overuren en over het gebruik van tijdelijke contracten

## 2. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 30 juni 2015

Deze CAO werd verlengd bij CAO van 09.10.15 (reg.nr.130.660/CO/112) voor de periode vanaf 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2017



## 249-b. Arbeidsorganisatie (2014 - 30 juni 2017)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014*

### ARBEIDSORGANISATIE

In uitvoering van artikel 13 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

In toepassing van artikel 26 bis § 1 en § 1 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de referteperiode op één jaar gebracht en de interne grens vastgesteld op 91 uren. Deze verhoging is evenwel slechts van toepassing vanaf drie maanden na het begin van de referteperiode van één jaar.

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader af te wijken van voormelde 91 overuren, kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, kan de interne grens verhogen tot maximaal 130 uren.

### Art. 3.

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

### Art. 4.

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader een hogere schijf dan voormelde 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971) in te voeren, kan enkel worden geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, kan het aantal te recupereren of uit te betalen overuren verhogen tot maximaal 130 uren.

### Art. 5.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, dient te worden bepaald of deze bijkomende schijf zal worden gerecupereerd (en op welke wijze) of uitbetaald.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is slechts geldig indien ze afspraken bevat over de plicht tot en de wijze van informatie over het totaal aantal gepresteerde overuren (het totaal aantal uitbetaalde en gerecupereerde overuren) en over het gebruik van tijdelijke contracten (uitzendcontracten, contracten van bepaalde duur en onderaanneming) aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de betrokken vakbondssecretarissen.

Art. 6.

Conform artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (buitengewone vermeerdering van werk) en conform artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid) kunnen overuren in dit kader enkel worden gepresteerd mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming indien er een bestaat.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 30 juni 2015.



## **300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

- 310-a KORT VERZUIM (2013-2015)**
- 310-b KORT VERZUIM (2016)**
- 315 BETALING VAN DE CARENZDAGEN**
- 320 OPZEGGINGSTERMIJNEN**
- 342-a RECHT OP TIJKREDIET EN  
LOOPBAANVERMINDERING**
- 342-b RECHT OP TIJKREDIET EN  
LOOPBAANVERMINDERING  
(vanaf 1 maart 2014)**
- 342-c RECHT OP TIJKREDIET EN  
LOOPBAANVERMINDERING  
(vanaf 1 januari 2015)**
- 362 MELDINGSPLICHT CONTRACT VAN  
BEPAALE DUUR, UITZENDARBEID EN  
ONDERAANEMING**
- 370 SLUITING VAN ONDERNEMINGEN**

**CAO: 16.06.11**

**KB: 05.12.12**

**BS: 21.02.13**

**Registratienummer: 104.818/CO/112**

**Registratiedatum: 18.07.11**

**Publicatie van registratie in BS: 09.08.11**

### 1. Inhoud:

Kort verzuim

- Behoud van het normale loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten
  - o Huwelijk
  - o Geboorte - adoptie
  - o Overlijden
  - o Plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd
  - o Deelname familieraad
  - o Deelname jury
  - o Bijzitter bij verkiezingen
- Vaderschapsverlof - adoptieverlof

### 2. Vervanging van CAO:

CAO 18.06.09 - KB 04.03.10 - BS 18.06.10

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

## 310-a. Kort verzuim (2013-2015)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011*

### KORT VERZUIM

In uitvoering van artikel 24 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

1. het koninklijk besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;

2. het koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);
3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;
4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;
5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
6. de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel. 30ter van de wet van 3 juli 1978;
7. artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Staatsblad van 29 december 2008 4de uitg.);
8. de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Staatsblad van 10 mei 2011).

### **HOOFDSTUK III. - Reden en duur van de afwezigheid**

#### Art. 3.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:



1. Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: drie dagen te kiezen door de betrokkene.
2. De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
  - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
  - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
  - van een broer of zuster;
  - van een schoonbroer of schoonzuster;
  - van zijn vader of moeder;
  - van de grootvader of grootmoeder;
  - van de schoonvader of schoonmoeder;
  - van de stiefvader of stiefmoeder;
  - van een kleinkind van de arbeider;
  - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
  - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.
3. De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:
  - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
  - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
  - van een kleinkind;
  - van een broer of zuster;
  - van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider;
  - van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
  - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.
4. Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: drie dagen voor de arbeider te kiezen tijdens de dertig kalenderdagen te rekenen vanaf de dag der bevalling.

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

- a) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
  - b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;
  - c) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: vier dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt de dag die op de begrafenis volgt;
  6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis;
  7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag de begrafenis;

8. Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis;
9. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider;
10. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de “vrijzinnige jeugd” daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider;
11. Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruiters- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;
12. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familie-raad: de nodige tijd met een maximum van één dag;
13. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stem-bureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd;
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopne-ming bij de parlaments-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;

17. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkmans zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin;
18. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

#### Art. 4.

- § 1. Voor de toepassing van artikel 3.2., artikel 3.3. en artikel 3.5. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
- § 2. Voor de toepassing van artikel 3.6. en artikel 3.7. worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de arbeider.

#### Art. 5.

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenote of echtgenoot.

#### Art. 6.

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

#### Art. 7.

Voor de toepassing van artikel 3.4 hebben, conform artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de arbeider het behoud van zijn loon.

Deze eerste drie dagen afwezigheid kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

#### Art. 8.

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.17 hebben, conform de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk:

- indien het kind geen drie jaar oud is bij aanvang van het verlof: zes weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin;
- indien het kind drie jaar of ouder is bij aanvang van het verlof: vier weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de

twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

§ 2. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. van onderhavig artikel, worden verdubbeld tot respectievelijk 12 of 8 weken, indien het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag.

§ 3 De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. en § 2. van onderhavig artikel, dienen aan te vervangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

## **HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen**

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 18 juni 2010).

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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



**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 131.191/CO/112**

**Registratiedatum: 01.02.16**

**Publicatie van registratie in BS:**

### 1. Inhoud:

Kort verzuim

- Behoud van het normale loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten
  - o Huwelijk (3 dagen kort verzuim tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daarop volgende week).
  - o Geboorte - adoptie
  - o Overlijden
  - o Plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd
  - o Deelname familieraad
  - o Deelname jury
  - o Bijzitter bij verkiezingen
- Vaderschapsverlof - adoptieverlof

### 2. Vervanging van CAO:

CAO 16.06.11 - KB 05.12.2012 - BS 21.02.13

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur



## 310-b. Kort verzuim (2016)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

### KORT VERZUIM

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II - Voorwerp

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

1. het Koninklijk Besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;

2. het Koninklijk Besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);
3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;
4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;
5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
6. de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
7. artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Staatsblad van 29 december 2008 4de uitg.)
8. de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Staatsblad van 10 mei 2011)

### **HOOFDSTUK III. - Reden en duur van de afwezigheid.**

Artikel 3.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

1. Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
2. De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
  - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
  - van een regelmatig door hem opgevoed kind,
  - van een broer of zuster,
  - van een schoonbroer of schoonzuster,
  - van zijn vader of moeder,
  - van de grootvader of grootmoeder,
  - van de schoonvader of schoonmoeder,
  - van de stiefvader of stiefmoeder,
  - van een kleinkind van de arbeider,
  - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
  - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.
3. De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:
  - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
  - van een regelmatig door hem opgevoed kind,
  - van een kleinkind,
  - van een broer of zuster,
  - van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider,
  - van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
  - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.
4. Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: drie dagen voor de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling.

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op art. 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

- a) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
  - b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;
  - c) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: vier dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt de dag die op de begrafenis volgt.
  6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
  7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.

8. Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.
9. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider.
10. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de “vrijzinnige jeugd” daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider.
11. Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.
12. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familie-raad: de nodige tijd met een maximum van één dag.
13. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stem-bureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopne-ming bij de parlaments-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

17. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkman zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.
18. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

#### Artikel 4.

- § 1. Voor de toepassing van artikel 3.2., artikel 3.3. en artikel 3.5. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
- § 2. Voor de toepassing van artikel 3.6. en artikel 3.7. worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de arbeider.

#### Artikel 5.

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenote of echtgenoot.

#### Artikel 6.

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

#### Artikel 7.

Voor de toepassing van artikel 3.4 hebben, conform art.30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de arbeider het behoud van zijn loon.

Deze eerste drie dagen afwezigheid kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

#### Artikel 8.

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.17 hebben, conform de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk:

- indien het kind geen drie jaar oud is bij aanvang van het verlof: zes weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.
- indien het kind drie jaar of ouder is bij aanvang van het verlof: vier weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de

twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

- § 2. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. van onderhavig artikel, worden verdubbeld tot respectievelijk 12 of 8 weken, indien het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag.
- § 3. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. en § 2. van onderhavig artikel, dienen aan te vangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

## **HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen**

Artikel 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 5 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 21 februari 2013).

Artikel 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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





**CAO: 29.04.13**

**KB: 11.11.13**

**BS: 11.12.13**

**Registratienummer: 114.991/CO/112**

**Registratiedatum: 22.05.13**

**Publicatie van registratie in BS: 04.06.13**

## 1. Inhoud:

Betaling van de carenzdagen bij arbeidsongeschiktheid

- Betaling van elke carenzdag bij een arbeidsongeschiktheid van ten minste 7 kalenderdagen;
- Vanaf 01.07.2011 tot en met 30.06.2013: daarbovenop betaling van elke carenzdag ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid

## 2. Duurtijd:

Van 1 juli 2013 tot 31 december 2013, behalve de betaling bij een arbeidsongeschiktheid van tenminste 7 kalenderdagen (= van onbepaalde duur)

## 315. Betaling van de carenzdagen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013*

### BETALING VAN DE CARENZDAGEN

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

#### Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Carensdag

Art. 2.

Vanaf 1 juli 2013 tot en met 31 december 2013 is de werkgever gehouden tot betaling alle carenzdagen bedoeld bij artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de volgende eraan aangebrachte wijzigingen, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid.

Art. 3.

Onverminderd de toepassing van artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt aan de arbeiders elke carenzdag, zoals bepaald in artikel 52, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaald, in zover de arbeidsongeschiktheid tenminste zeven kalenderdagen duurt.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2013, behalve artikel 3, dat geldt voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 oktober 2013.



**KB: 02.12.11****BS: 16.12.11****Zoals gewijzigd door****KB: 26.01.12****BS: 13.02.12**

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzegtermijn ingaat (zie publicatie garages 2015-2016).

Voor arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzegtermijn in 2 delen die bij mekaar moeten worden opgeteld.

Deel 1: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren ( KB 02.12.11 – BS 16.02.11, gewijzigd door het KB van 26.01.12 – BS 13.02.12).

Algemeen regime

| Anciënniteit | Werkgever | Werknemer |
|--------------|-----------|-----------|
| - 5 jaar     | 40 d      | 14 dagen  |
| 5 - 9 jaar   | 48 d.     | 14 dagen  |
| 10 - 14 jaar | 77 dagen  | 21 dagen  |
| 15 - 19 jaar | 112 dagen | 21 dagen  |
| 20 - 24 jaar | 147 dagen | 28 dagen  |
| + 25 jaar    | 154 dagen | 28 dagen  |

Verkorte opzegtermijnen bij SWT (vroegere brugpensioen)

| Anciënniteit | Werkgever |
|--------------|-----------|
| - 20 jaar    | 28 dagen  |
| + 20 jaar    | 56 dagen  |

Deel 2: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 volgens de nieuwe opzegtermijnen die gelden vanaf 1 januari 2014 (zie publicatie garages 2015-2016).

## 320. Opzeggingstermijnen

*Koninklijk besluit van 2 december 2011 zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 26 januari 2012*

### OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel. 1.

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren.

Art. 2.

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 3.

[§1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- zevenenzeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd en twaalf dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd zevenenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijftientwintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd vierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die vijftientwintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.]<sup>1</sup>

§ 2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden de opzeggings-termijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4.

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 5.

Het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren, wordt opgeheven.

---

<sup>1</sup> Artikel 3 § 1 werd gewijzigd bij KB van 26.01.12 – BS 13.02.12



Art. 6.

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Art. 7.

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

**CAO: 21.06.07**

**KB: 10.03.08**

**BS: 10.06.08**

**Registratienummer: 84.589/CO/112**

**Registratiedatum: 28.08.07**

**Publicatie van registratie in BS: 10.10.07**

### 1. Inhoud:

Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering

- verlenging van het recht op tijdskrediet tot 2 jaar
- de mogelijkheid om op ondernemingsvlak het recht te verlengen tot 5 jaar (mits CAO)
- openen van het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor ploegen en continu arbeid (modaliteiten moeten met een ondernemings-cao worden vastgelegd)
- recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering is van toepassing vanaf 10 werknemers in bedrijven waar recht reeds bestond voor > 5 % blijft behouden (CAO afsluiten)
- werknemers > 50 jaar mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de drempel van 5 %
- thematische verlopen blijven bestaan en vallen buiten de 5 %
- overgang naar voltijds brugpensioen: berekening van de aanvullende
- vergoeding gebeurt op loon en regime voor de loopbaanvermindering
- behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 08.07.03 - KB 01.09.04 - BS 06.10.04

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juni 2007 voor onbepaalde duur

## **342-a. Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007*

### **RECHT OP TIJDKREDIET EN OP LOOPBAANVERMINDERING**

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007.

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 77bis van 19 december 2001 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 januari 2002 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 5 maart 2002, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 77ter van 10 juli 2002, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 20 september 2002 en gepubliceerd in het Belgisch

Staatsblad van 5 oktober 2002 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 77quater van 30 maart 2007, hierna collectieve arbeidsovereenkomst 77bis genoemd;

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
- koninklijk besluit van 12 december 2001 (Belgisch Staatsblad van 18 december 2001) tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001, gewijzigd door het Koninklijk besluit van 16 april 2002 (Belgisch Staatsblad van 17 april 2002).

### **HOOFDSTUK III. - Recht op tijdskrediet**

Art. 3.

- § 1. Conform de bepalingen van artikel 3, § 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis wordt de duur van het recht op tijdskrediet op twee jaar gebracht.
- § 2. De onderneming kan bij collectieve arbeidsovereenkomst de duur van het recht op tijdskrediet verlengen tot maximum 5 jaar.

### **HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5 loopbaanvermindering**

Art. 4.

- § 1. In uitvoering van artikel 6, § 2 en artikel 9, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.
- § 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§ 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

## HOOFDSTUK V. - Organisatieregels

Art. 5.

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 10 werknemers.

§ 2. Indien 5 pct. van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis.

§ 3. Arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 pct.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5 pct. berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit percentage arbeiders van 50 jaar en meer gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

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

§ 5. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de arbeider en de werkgever.

## **HOOFDSTUK VI. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking**

Art. 6.

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995)

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

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

## **HOOFDSTUK VII. - Overgang naar voltijds brugpensioen**

Art. 7.

Bij overgang naar voltijds brugpensioen na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt de aanvul-

lende vergoeding brugpensioen berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

## **HOOFDSTUK VIII. - Behoud anciënniteit**

Art. 8.

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

## **HOOFDSTUK IX. - Slotbepalingen**

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit koninklijk besluit op 1 september 2004 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 6 oktober 2004.

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2007 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2009.

**CAO: 29.04.14**

**KB: 08.01.15**

**BS: 13.02.15**

**Registratienummer: 122.114/C0/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS:**

## 1. Inhoud:

Recht op tijdkrediet en loopbaanvermindering

- recht van 24 maanden op voltijds of halftijds tijdkrediet met motief
- de mogelijkheid om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot 36 maanden
- artikel 3 van de CAO van 21 juni 2007 blijft onverminderd van toepassing
- openen van het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor ploegen- of continuarbeid (modaliteiten moeten met een onderneming-cao worden vastgelegd)
- recht op landingsbaan vanaf 50 jaar (vermindering van prestaties met 1/5) voor arbeiders met een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar en ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- recht op tijdkrediet en loopbaanvermindering is van toepassing vanaf 10 werknemers
- in bedrijven waar recht reeds bestond voor > 5 % blijft dit behouden (CAO afsluiten)
- arbeiders > 50 jaar mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de drempel van 5 %
- thematische verloven blijven bestaan en vallen buiten de 5 %
- overgang naar voltijds stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage:
  - o berekening van de aanvullende vergoeding gebeurt op het loon en regime
  - o van voor de loopbaanvermindering
  - o behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 maart 2014 voor onbepaalde duur



## **342-b. Recht op tijdkrediet en loopbaanonderbreking**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

### **RECHT OP TIJDSKREDIET EN LOOPBAANONDERBREKING**

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012.

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001).

### **HOOFDSTUK III. - Recht op tijdskrediet met motief**

Art. 3.

- § 1. Conform de bepalingen van artikel 4 § 1, 3<sup>o</sup> van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering op 24 maanden gebracht.
- § 2. De onderneming kan bij collectieve arbeidsovereenkomst de duur van voormelde rechten op tijdskrediet uitbreiden tot 36 maanden.

### **HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5 loopbaanvermindering**

Art. 4.

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

## HOOFDSTUK V. - Landingsbaan

Art. 5.

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

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

Verdere modaliteiten van uitoefening van dit recht kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

## HOOFDSTUK VI. - Overgangsbepalingen

Art. 6.

In toepassing van hoofdstuk VI van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 betreffende de overgangsbepalingen, blijft artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007, geregistreerd op 28 augustus 2007 onder het nummer 84589/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 10 juni 2008,) gesloten in het paritair comité voor het garagebedrijf, onverminderd van toepassing.

## HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels

Art. 7.

- § 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 10 werknemers.

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

§ 3. Arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 50 jaar en meer gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

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

§ 5. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

## **HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking**

Art. 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (Belgisch Staatsblad van 22 oktober 2012);

- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995).

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

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

## **HOOFDSTUK IX. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage**

Art. 9.

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

## **HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit**

Art. 10.

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

## **HOOFDSTUK XI. - Slotbepalingen**

Art. 11.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6 hierboven, deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 10 maart 2008 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 10 juni 2008.

Art. 12.

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

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 maart 2016.



**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 131.193/CO/112**

**Registratiedatum: 01.02.16**

**Publicatie van registratie in BS:**

## 1. Inhoud:

Recht op tijdkrediet en loopbaanvermindering

- recht van 24 maanden op voltijds of halftijds tijdkrediet met motief
- de mogelijkheid om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot 36 maanden
- artikel 3 van de CAO van 21 juni 2007 blijft onverminderd van toepassing
- openen van het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor ploegen- of continuarbeid (modaliteiten moeten met een onderneming-cao worden vastgelegd)
- recht op landingsbaan vanaf 50 jaar (vermindering van prestaties met 1/5) voor arbeiders met een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar en ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- recht op uitkering voor arbeiders vanaf 55 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.
- recht op tijdkrediet en loopbaanvermindering is van toepassing vanaf 10 werknemers
- in bedrijven waar recht reeds bestond voor > 5 % blijft dit behouden (CAO afsluiten)
- arbeiders > 50 jaar mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de drempel van 5 %
- thematische verloven blijven bestaan en vallen buiten de 5 %
- overgang naar voltijds stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag:
  - o berekening van de aanvullende vergoeding gebeurt op het loon en regime
  - o van voor de loopbaanvermindering
  - o behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur.



## **342-c. Recht op tijdkrediet en loopbaanvermindering**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

### **RECHT OP TIJDKREDIET EN OP LOOPBAANVERMINDERING**

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012.

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001).

### **HOOFDSTUK III. - Recht op tijdskrediet met motief**

Art. 3.

- § 1. Conform de bepalingen van artikel 4 § 1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering op 24 maanden gebracht.
- § 2. De onderneming kan bij collectieve arbeidsovereenkomst de duur van voormelde rechten op tijdskrediet uitbreiden tot 36 maanden.

### **HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5 loopbaanvermindering**

Art. 4.

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

## HOOFDSTUK V. - Landingsbaan

Art. 5.

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

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

Verdere modaliteiten van uitoefening van dit recht kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2015-2016 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

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

## HOOFDSTUK VI. - Overgangsbepalingen

Art. 6.

In toepassing van hoofdstuk VI van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 betreffende de overgangsbepalingen, blijft artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007, geregistreerd op 28 augustus 2007 onder het nummer 84589/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 10 juni 2008,) gesloten in het paritair comité voor het garagebedrijf, onverminderd van toepassing.

## HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels

Art. 7.

- § 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsoverkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.
- § 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103.
- § 3. Arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 50 jaar en meer gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

- § 4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.
- § 5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

## HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking

Art. 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

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

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

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

## HOOFDSTUK IX. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Art. 9.

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

## **HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit**

Art. 10.

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

## **HOOFDSTUK XI. - Slotbepalingen**

Art. 11.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6 hierboven, deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 8 januari 2015 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 13 februari 2015.

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2017.



**CAO: 16.06.11**

**KB: 04.10.11**

**BS: 09.11.11**

**Registratienummer: 104.817/C0/112**

**Registratiedatum: 18.07.11**

**Publicatie van registratie in BS: 09.08.11**

### 1. Inhoud:

Meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming

- De werkgever moet voorafgaandelijk de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisaties in kennis stellen
- Opbouw anciënniteit bij overgang naar een contract van onbepaalde duur + geen nieuwe proefperiode
- Uitzendarbeid:
  - o ondernemingen kunnen enkel beroep doen op dagcontracten in het kader van uitzendarbeid wanneer vooraf is geweten dat het om een opdracht van minder dan 5 dagen gaat
  - o verplichte omzetting van een uitzendcontract omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk in een contract van onbepaalde duur na een periode van 6 maanden

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 21.06.07 - KB 19.03.08 - BS 10.06.08

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur



## **362. Meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011*

### **MELDINGSPLICHT CONTRACTEN BEPAALDE DUUR OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK, UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING**

In uitvoering van artikel 11 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel. 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Begripsomschrijving**

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgen begrippen als volgt gedefinieerd:

- Contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikel 9, 10, 11 en 11bis van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978);

- Uitzendarbeid: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijk arbeid, de uitzendarbeid en het terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet;
- Onderaanneming: werk uitgevoerd enkel op basis van een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de onderaannemer, waarbij tussen de opdrachtgever en het personeel van de onderaanneming geen band van gezag bestaat in de zin van artikel 17, 20, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### **HOOFDSTUK III. - Meldingsplicht**

Art. 3.

Behoudens wettelijke of conventionele beschikkingen die andere verplichtingen opleggen (bijvoorbeeld voorafgaande toestemming) moeten de ondernemingen die arbeiders aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, een beroep doen op uitzendkrachten of een beroep doen op onderaanneming, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen.

### **HOOFDSTUK IV. - Modaliteiten**

Art. 4.

§ 1. In geval van tewerkstelling van arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.

- § 2. In geval van uitzendarbeid, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.
- § 3. In geval van onderaanneming heeft de bovengenoemde meldingsplicht inhoudelijk betrekking op: de identiteit van de onderaannemer, het paritair (sub)comité waaronder de activiteit van onderaannemer ressorteert, de aard van de opdracht, de voorziene periode van onderaanneming, het aantal voor de opdracht ingeschakelde arbeiders van de onderaannemer.
- § 4. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen de sector enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

## **HOOFDSTUK V. - Overgang naar contract van onbepaalde duur**

### Art. 5.

- § 1. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur, na één of meerdere contracten voor een duidelijk omschreven werk, of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.
- § 2. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur aansluitend op één of meerdere contracten van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of uitzendarbeid, mag er geen proefperiode worden opgenomen.

§ 3. Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendkrachten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na een periode van zes maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur. Deze periode van zes maanden kan worden opgetrokken tot negen maanden, indien hieromtrent een akkoord bestaat, enerzijds op ondernemingsvlak met de betrokken werknemersorganisaties, anderzijds binnen het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

## **HOOFDSTUK VI. - Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 betreffende de meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 maart 2008 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 juni 2008.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzeg kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2013.



**CAO: 25.11.66**

**KB: 07.02.67**

**BS: 03.03.67**

1. Inhoud:

Voorafgaande informatie en plaatsing ingeval van sluiting

2. Duurtijd:

Vanaf 3 maart 1967 voor onbepaalde duur

## 370. Sluiting van ondernemingen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 1966*

### VASTSTELLING VAN DE METHODES VAN VOORAFGAANDE INFORMATIE EN VAN PLAATSING IN GEVAL VAN SLUITING

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de in artikel 1 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen bedoelde ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren.

#### HOOFDSTUK II. - Voorafgaande informatie

##### A. Voorafgaande informatie bij beslissing tot eventuele sluiting

Art. 2.

Wanneer de eventuele sluiting van een onderneming of van een afdeling ervan wordt overwogen, verwittigt de werkgever zo spoedig mogelijk de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité die zelf de verantwoordelijke afgevaardigden van de in het Nationaal Paritair Comité vertegenwoordigde beroepsorganisaties ervan op de hoogte stelt.

Deze informatie blijft van vertrouwelijke aard tot wanneer de formele beslissing tot sluiting wordt genomen.

## **B. Informatie in geval van sluiting**

Art. 3.

In geval van sluiting van zijn onderneming of van een afdeling ervan in de zin van artikel 2 van de voormelde wet van 28 juni 1966, moet de werkgever binnen de vierentwintig uren ervan kennis geven aan de ondernemingsraad of, bij diens ontstentenis, de syndicale afvaardiging en, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, het betrokken personeel.

De werkgever verwittigt gelijktijdig de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité, die van deze informatie kennis geeft aan:

- a) de Minister van Tewerkstelling en Arbeid;
- b) de Minister van Sociale Voorzorg;
- c) de Minister tot wiens bevoegdheid de Economische zaken behoren;
- d) de beroepsorganisaties welke in het Nationaal Paritair Comité zijn vertegenwoordigd.

## **HOOFDSTUK III. - Wijze waarop de werklieden worden ontslagen en geplaatst**

Art. 4.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, wordt de wijze waarop de werklieden worden ontslagen door het Nationaal Paritair Comité voor het garagebedrijf bepaald.

Art. 5.

Het Nationaal Paritair Comité onderzoekt en stelt in elk geval de modaliteiten van plaatsing van de werklieden vast, met de medewerking inzonderheid van de bevoegde diensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en door het



inrichten van een adequate publiciteit door toedoen van de in het comité vertegenwoordigde beroepsorganisaties van werkgevers en werknemers.

Art. 6.

De gebeurlijke bijzondere gevallen welke zich naar aanleiding van de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen, worden door het verzoeningsbureau onderzocht, dat in de schoot van het Nationaal Paritair Comité werd opgericht overeenkomstig zijn huishoudelijk reglement, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 31 augustus 1960.

#### **HOOFDSTUK IV. - Toepassingsdatum**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag waarop zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.



## **400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING**

**400-a VORMING EN OPLEIDING**

**400-b VORMING EN OPLEIDING - INGROEBANEN**

**400-c VORMING EN OPLEIDING**

**410 DEFINITIE RISICOGROEPEN**

**417 OPLEIDINGSCV**

**470 NON-DISCRIMINATIECLAUSULE**

**CAO: 29.04.14**

**KB: 08.01.15**

**BS: 13.02.15**

**Registratienummer: 122.113/C0/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

**Gewijzigd door**

**CAO: 29.08.14**

**KB:10.04.15**

**BS: 06.05.15**

**Registratienummer: 123.568/C0/112**

**Registratiedatum: 25.09.14**

**Publicatie van registratie in BS: 03.10.14**

## 1. Inhoud:

### Vorming en opleiding

- Risicogroepen:
  - o bevestiging van een bijdrage van 0,15 % (van onbepaalde duur)
  - o definitie van risicogroepen
  - o verdere uitbouw van een paritair beheerd en alternerend opleidings-systeem
  - o verdere uitbouw van de sectorale tewerkstellingscel
  - o verbetering van aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt
- Permanente vorming:
  - o bevestiging van een bijdrage van 0,55 % (van onbepaalde duur)
  - o opbouw van een vormingskrediet van 4 uur per kwartaal per arbeider (collectief recht)
  - o binnen het collectief recht van 4 uur per kwartaal per arbeider wordt elke arbeider verplicht om per 2 jaar 1 dag opleiding te volgen
    - in voege vanaf 01.01.2012 en vervalt op 31 december 2015 met een evaluatie tegen eind december 2014
    - op ondernemingsvlak (en in overleg met de arbeider) moet worden bepaald over welke opleiding het gaat
    - het bepalen van de opleiding kan gebeuren in samenwerking met Educam en maakt deel uit van het opleidingsplan
  - o opstellen van een bedrijfsopleidingsplan voor alle ondernemingen >15 werknemers
  - o het aantal arbeiders die vorming volgen moet jaarlijks met 5 % worden verhoogd

2. Vervanging van CAO's:

CAO 29.09.11 - KB: 03.08.12 - BS: 19.09.12

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur; behalve art. 10§2 en alinea's 1 en 2 van art. 11 (tot 31 december 2015)



## 400-a. Vorming en opleiding

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2014*

### VORMING EN OPLEIDING

In uitvoering van hoofdstuk IV van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Risicogroepen

Art. 2. - Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de Minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % in 2014 bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

### Art. 3. - Definitie van risicogroepen

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 % aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;
- Leefloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
- Kortgeschoolde arbeiders;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;



- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3 bis.

Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1,2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1,3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1,4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onder-

zoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake werkzekerheid geregistreerd onder het nummer 104824/CAO/112 op 18 juli 2011 en algemeen verbindend verklaard op 1 december 2011 ( Belgisch Staatsblad 19 januari 2012)

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Art. 3 ter.

Van de in artikel 3 bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.”

Art. 4. - Tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners bepalen binnen de instanties van Educam op welke manier Educam een zo groot mogelijk meerwaarde kan bieden aan de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellings-cellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, rekening houdend met de beschikbare middelen. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds

bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerking, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal Educam zich specifiek richten op de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf, die geen beroep kunnen doen op de tewerkstellingscel.

Daarenboven dient de wedertewerkstellings-begeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerking binnen de sector mogelijk te maken.

De sociale partners engageren zich dat binnen de instanties van Educam de mogelijkheid zal onderzocht worden een database met gegevens over werkgivers van de sector op te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

#### Art. 5. - Alternierend opleidingsstelsel

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternierend opleidingsstelsel. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilootprojecten geëvalueerd worden (samenwerkingsovereenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

#### Art. 6. - Voltijds onderwijs

In het kader van een verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, finaliseren de ondertekenende partijen de platformtekst onderwijs binnen Educam, en zullen zij nagaan welke elementen uit dit onderzoek zij in praktijk kunnen omzetten.

De Raad van Bestuur van Educam bepaalt eventuele projecten met voltijds onderwijs en werkt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Educam uit.

### **HOOFDSTUK III. - Recht op permanente vorming**

#### Art. 7. - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur.

#### Art. 8. - Opdrachten aan EDUCAM

##### 1) Basisopdracht

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- Het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;

- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 10 van deze overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen maken;
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

## 2) Databank Educam

Sinds 1 januari 2012 wordt binnen Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringmodaliteiten hiertoe worden bepaald binnen de Raad van Bestuur van Educam door de sociale partners. Deze modaliteiten houden rekening met o.a. de volgende elementen:

- elke werkgever zal elektronisch, via een elektronische interface, alle buiten Educam door zijn arbeiders gevolgde opleidingen moeten mededelen;
- van zodra de databank operationeel wordt, zullen de gegevens mbt de CV opleiding beschikbaar zijn volgens modaliteiten te bepalen door de sociale partners binnen de Raad van bestuur van Educam.

## Art. 9. - Vormingskrediet

Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar 4 uur\*4 (kwartalen) \*10 (arbeiders) = 160 uur.

Leder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair comité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 10 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor de door Educam erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding.

## Art. 10. - Bedrijfsopleidingsplannen

- §1. Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001 betreffende de representatieve functie, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

- §2. Na ontvangst van ingediende opleidingsplannen, hebben de sociale partners binnen Educam 20 werkdagen de tijd om deze al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd te hebben alvorens hun vormingskrediet wordt opengesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door Educam en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke wijziging aan een bedrijfsopleidingsplan dat voorafgaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel.

§3. De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze al dan niet gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand een akkoord te bestaan in het kader van het opleidingsplan of in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëring aan te bieden.

#### Art. 11. - Recht op opleiding

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt 1 dag per arbeider per 2 jaar voorzien voor het verplicht volgen van een opleiding.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding verplicht dient te worden gevolgd door elke arbeider. Het bepalen van het soort opleiding kan gebeuren in nauwe samenwerking tussen het ondernemingsniveau en Educam en maakt integraal deel uit van het bedrijfsopleidingsplan.

Het systeem voor het verplicht volgen van een opleiding dient tegen eind december 2014 te worden geëvalueerd.



## HOOFDSTUK IV. - Engagement opleidingsinspanningen

Art. 12.

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competitie van de werklieden, en bijgevolg van de ondernemingen.

De ondertekenende partijen bevestigen de verbintenis die in artikel 12 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011 is genomen, en die erin bestaat de nodige maatregelen te treffen om de participatiegraad van de arbeiders jaarlijks met [5 procentpunten]<sup>1</sup> te verhogen overeenkomstig artikel 2 van het Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Deze doelstelling met name wordt bereikt door:

- de consolidatie en de versterking van de opleidingstijd, zowel individueel als collectief bedoeld in artikelen 9 en 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de bedrijfsopleidingsplannen bedoeld in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK V. - Geldigheid

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 29 september 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012).

---

<sup>1</sup> Art. 12 werd gewijzigd door de cao van 29.08.14 wijziging van de cao van 29.04.14 vorming en opleiding

Art. 14. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 10 §2. dat in werking treedt op 1 januari 2014 voor een bepaalde duur van 2 jaar, en aldus op 31 december 2015 vervalt;
- alinea's 1 en 2 van artikel 11 die op 1 januari 2014 in werking treden voor een bepaalde duur van 2 jaar, en op 31 december 2015 vervallen.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Garagebedrijf en aan de in dat paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 oktober 2015.



**CAO: 24.06.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 128.152/CO/112**

**Registratiedatum: 23.07.15**

**Publicatie van registratie in BS: 03.08.15**

1. Inhoud:

Ingroeibanen

Minstens 0.05 % van de loonmassa moet besteed worden aan een wel-omschreven doelgroep jongeren.

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016

## 400-b. Vorming en opleiding - Ingroeibanen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015*

### VORMING EN OPLEIDING - INGROEIBANEN

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Art. 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Risicogroepen

Art. 2. Bijdragen voor risicogroepen

Artikel 3 ter van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake vorming en opleiding, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 07 juli 2014 onder het nummer 122.113/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 08 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2015), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2015, geregistreerd op 25 september 2014 onder het nummer 123.568/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 06 mei 2015) wordt als volgt gewijzigd:

Art. 3 ter.

Van de in artikel 3 bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren wordt verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

Educam krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sociale partners bepalen voor 30 november 2015 hiertoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.”

Een specifieke opdracht voor Educam in dit kader is het uitwerken van een opleidingspakket voor oudere werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Oudere werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en coachen in zijn nieuwe functie.”

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016.



**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 131.192/CO/112**

**Registratiedatum: 01.02.16**

**Publicatie van registratie in BS:**

### 1. Inhoud:

#### Vorming en opleiding

- Risicogroepen:
  - o bevestiging van een bijdrage van 0,15 % (van onbepaalde duur)
  - o definitie van risicogroepen
  - o bijdrage voor risicogroepen en ingroeibanen
  - o verdere uitbouw van een paritair beheerd en altemnerend opleidings-systeem
  - o verdere uitbouw van de sectorale tewerkstellingscel
  - o verbetering van aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt
- Permanente vorming:
  - o bevestiging van een bijdrage van 0,55 % (van onbepaalde duur)
  - o opbouw van een vormingskrediet van 4 uur per kwartaal per arbeider (collectief recht)
  - o binnen het collectief recht van 4 uur per kwartaal per arbeider wordt elke arbeider verplicht om per 2 jaar 1 dag opleiding te volgen
    - in voege vanaf 01.01.2012 en vervalt op 31 december 2015 met een evaluatie tegen eind december 2014
    - op ondernemingsvlak (en in overleg met de arbeider) moet worden bepaald over welke opleiding het gaat
    - het bepalen van de opleiding kan gebeuren in samenwerking met Educam en maakt deel uit van het opleidingsplan
  - o opstellen van een bedrijfsopleidingsplan voor alle ondernemingen >15 werknemers
  - o het aantal arbeiders die vorming volgen moet jaarlijks met 5 % worden verhoogd

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO van 29.04.14 - KB 08.01.15 - BS 13.02.15 en gewijzigd bij CAO van 24.06.15 (reg.nr 128.152/CO/112)

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur, met uitzondering van art.11 (tot 31 december 2017)



## 400-c. Vorming en opleiding

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

### VORMING EN OPLEIDING

In uitvoering van hoofdstuk V van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Risicogroepen

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de Minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % in 2014 bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

### Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 % aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;
- Leefloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
- Kortgeschoolde arbeiders;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3 bis.

Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1,2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1,3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1,4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, ten einde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid die binnen het Paritair Comité voor het garagebedrijf op 9 oktober 2015 wordt ondertekend.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Art. 3 ter.

Van de in artikel 3 bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren wordt verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

Educam krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sociale partners bepalen voor 30 november 2015 hiertoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.”

Een specifieke opdracht voor Educam in dit kader is het uitweken van een opleidingspakket voor oudere werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Oudere werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en coachen in zijn nieuwe functie.

Artikel 4. - Tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners bepalen binnen de instanties van Educam op welke manier Educam een zo groot mogelijk meerwaarde kan bieden aan de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellings-cellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, rekening houdend met de beschikbare middelen. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerkstelling, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal Educam zich specifiek richten op de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf, die geen beroep kunnen doen op de tewerkstellingscel.

Daarenboven dient de wedertewerkstellings-begeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

De sociale partners engageren zich dat binnen de instanties van Educam de mogelijkheid zal onderzocht worden een database met gegevens over werkgevers van de sector op te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

#### Artikel 5. - Alternerend opleidingssysteem

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilootprojecten geëvalueerd worden (samenwerkings-overeenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

## Artikel 6. - Voltijds onderwijs

In het kader van een verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, finaliseren de ondertekenende partijen de platformtekst onderwijs binnen Educam, en zullen zij nagaan welke elementen uit dit onderzoek zij in praktijk kunnen omzetten.

De Raad van Bestuur van Educam bepaalt eventuele projecten met voltijds onderwijs en werkt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Educam uit.

## **HOOFDSTUK III. - Recht op permanente vorming**

### Artikel 7. - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur.

### Artikel 8. - Opdrachten aan EDUCAM

#### 1) Basisopdracht

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;

- Het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 10 van deze overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen maken;
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

## 2) Databank Educam

Sinds 1 januari 2012 wordt binnen Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringmodaliteiten hiertoe worden bepaald binnen de Raad van Bestuur van Educam door de sociale partners. Deze modaliteiten houden rekening met o.a. de volgende elementen:

- elke werkgever zal elektronisch, via een elektronische interface, alle buiten Educam door zijn arbeiders gevolgde opleidingen moeten mededelen;

- van zodra de databank operationeel wordt, zullen de gegevens mbt de CV opleiding beschikbaar zijn volgens modaliteiten te bepalen door de sociale partners binnen de Raad van bestuur van Educam

#### Artikel 9. - Vormingskrediet

Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar 4 uur\*4 (kwartalen) \*10 (arbeiders) = 160 uur.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair comité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.



De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 10 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor de door Educam erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding

#### Artikel 10. - Bedrijfsopleidingsplannen

§1. Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van betreffende de representatieve functie die binnen het Paritair Comité voor het garagebedrijf op 9 oktober 2015 wordt ondertekend, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

§2. Na ontvangst van ingediende opleidingsplannen, hebben de sociale partners binnen Educam 20 werkdagen de tijd om deze al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd te hebben alvorens hun vormingskrediet wordt opengesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door Educam en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke wijziging aan een bedrijfsopleidingsplan dat voorafgaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel.

- §3. De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze al dan niet gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand een akkoord te bestaan in het kader van het opleidingsplan of in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëring aan te bieden.

## Artikel 11. - Recht op opleiding

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt 1 dag per arbeider per 2 jaar voorzien voor het verplicht volgen van een opleiding.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding verplicht dient te worden gevolgd door elke arbeider. Het bepalen van het soort opleiding kan gebeuren in nauwe samenwerking tussen het ondernemingsniveau en Educam en maakt integraal deel uit van het bedrijfsopleidingsplan.

## **Hoofdstuk IV. - Engagement opleidingsinspanningen**

Artikel 12.

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competitie van de werklieden, en bijgevolg van de ondernemingen

De ondertekenende partijen bevestigen de verbintenis die in artikel 10 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014 is genomen, en die erin bestaat de nodige maatregelen te treffen om de participatiegraad van de arbeiders jaarlijks met 5 procentpunten te verhogen overeenkomstig artikel 2 van het Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Deze doelstelling met name wordt bereikt door:

- de consolidatie en de versterking van de opleidingstijd, zowel individueel als collectief bedoeld in artikelen 9 en 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de bedrijfsopleidingsplannen bedoeld in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

## **Hoofdstuk V. - Geldigheid**

Artikel 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 29 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (Belgisch

Staatsblad van 13 februari 2015) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Ingroeibanen van 24 juni 2015, geregistreerd op 23 juli onder het nummer 128.152/CO/112.

#### Artikel 14. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 11 die op 1 januari 2016 in werking treedt voor een bepaalde duur van 2 jaar, en op 31 december 2017 vervalt.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Garagebedrijf en aan de in dat paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 oktober 2016.



**CAO: 29.10.13**

**KB: 28.04.14**

**BS: 19.08.14**

**Registratienummer: 118.244/CO/112**

**Registratiedatum: 05.12.13**

**Publicatie van registratie in BS: 07.01.14**

### 1. Inhoud:

Vorming en opleiding

- Risicogroepen:

- bevestiging van een bijdrage van 0,15 % (van onbepaalde duur)
- definitie van risicogroepen
- verdere uitbouw van een paritair beheerd en altemnerend opleidings-systeem
- verdere uitbouw van de sectorale tewerkstellingscel
- verbetering van aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 29.09.11 - KB: 03.08.12 - BS: 19.09.12

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2013 tot 31 december 2013

## 410. Definitie risicogroepen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 oktober 2013*

### WIJZIGING CAO 29.09.11 VORMING EN OPLEIDING - DEFINITIE VAN RISICOGROEPEN

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Risicogroepen

Art. 2. - Bijdragen voor risicogroepen

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 inzake vorming en opleiding, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 03 november 2011 onder het nummer 106.447/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad 19.09.2012) wordt als volgt gewijzigd:

“Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur bevestigd.”

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de Minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % in 2013 bestemd voor het tewerkstellingsfonds.”

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 inzake vorming en opleiding, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 03 november 2011 onder het nummer 106.447/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad 19.09.2012) wordt als volgt gewijzigd:

Art. 3. - Definitie van risicogroepen:

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 % aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;
- Leefloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;



- Kortgeschoolde arbeiders;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3 bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3 bis.

Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1,2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1,3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1,4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake werkzekerheid geregistreerd onder het nummer 104824/CAO/112 op 18 juli 2011 en algemeen verbindend verklaard op 1 december 2011 ( Belgisch Staatsblad 19 januari 2012)

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Art. 3 ter.

Van de in artikel 3 bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.”

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2013.



**CAO: 29.09.11**

**KB: 05.12.12**

**BS: 21.02.13**

**Registratienummer: 106.448/CO/112**

**Registratiedatum: 19.10.11**

**Publicatie van registratie in BS: 04.11.11**

### 1. Inhoud:

OpleidingsCV:

- Vanaf 01.01.2012 wordt binnen Educam een databank opgericht die alle gevolgde opleidingen registreert
- Educam moet hiervoor een eenvoudige tool uitwerken om registratie mogelijk te maken voor de werkgever
- Het opleidingsCV zal in deze databank worden geïntegreerd

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 18.02.10 - KB 10.10.10 - BS 12.11.10

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur

## 417. OpleidingsCV

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011*

### OPLEIDINGSCV

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

Art. 2.

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

#### HOOFDSTUK II. - Voorwerp

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 14 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 104248/CO/112 op 27 mei 2011 (Belgisch Staatsblad van 15 juni 2011).

### **HOOFDSTUK III. - Model opleidingsCV**

Art. 4.

Het model van opleidingsCV bestaat uit 3 delen:

- een handleiding;
- een deel 1;
- een deel 2.

Het model van opleidingsCV wordt opgenomen als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst en maakt er integraal deel van uit.

### **HOOFDSTUK IV. - Deel 1 van het model opleidingsCV**

Art. 5.

In deel 1 houdt elke werkgever van elke arbeider de vanaf 1 april 2010 of vanaf zijn indiensttreding uitgeoefende functies en gevolgde professionele opleidingen in de onderneming bij, alsook, op vraag van de arbeider, de professionele opleidingen die vanaf 1 april 2010 of vanaf zijn indiensttreding op zijn eigen initiatief gevolgd worden.

Indien de functies onvoldoende duidelijk zijn, dient een beknopte omschrijving te worden gegeven van de inhoud van de betrokken functies.

Art. 6.

Deel 1 wordt door de werkgever ingevuld en bijgehouden.

De arbeider heeft het recht om dit opleidingsCV in te zien. Hij kan zich hiervoor laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of bij ontstentenis door de vakbondssecretaris. De arbeider heeft ook het recht om hierop verbeteringen te laten aanbrengen of aanvullingen te laten toevoegen, dit binnen een termijn van 3 maanden na overhandiging.

Voor de opleidingen op initiatief van de arbeider, kan de werkgever een bewijsstuk vragen voordat hij ze opneemt in deel 1.

#### Art. 7.

Een afschrift van deel 1 wordt jaarlijks op een vast moment in overleg met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis zoals overeengekomen met de arbeiders (bv. tegelijkertijd met het overmaken van de fiscale fiche of de jaarlijkse loonstaat) aan de arbeider overhandigd, alsook bij zijn uitdiensttreding.

De originele attesten van opleidingen en certificaten, in het bezit van de werkgever, dienen te worden toegevoegd aan het opleidingsCV, en in geval van uitdiensttreding dienen deze ook te worden meegegeven aan de arbeider.

#### Art. 8.

Deel 1 van het opleidingsCV kan zowel elektronisch als in een papieren versie worden bijgehouden door de werkgever.

#### Art. 9.

Op ondernemingsvlak kan een afwijkend model ontwikkeld worden. De inhoud ervan moet echter minstens overeenstemmen met het model van opleidingsCV zoals vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vakbondsafvaardiging heeft de bevoegdheid om deze overeenstemming met het sectoraal model na te gaan. Voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan de overeenstemming worden nagegaan door het Paritair Comité op vraag van één van de partijen.

## **HOOFDSTUK V. - Deel 2 van het model opleidingsCV**

Art. 10.

In deel 2 kan de arbeider zelf de uitgeoefende functies en zijn gevolgde schoolse opleidingen en professionele opleidingen invullen van zowel vóór als na 1 april 2010 en/of van vóór zijn indiensttreding (zowel formele als informele opleidingen, on the job training, bijscholingen, opleidingen gevolgd op eigen initiatief....).

Art. 11.

Deel 2 wordt door de arbeider ingevuld en bijgehouden.

Deel 2 wordt blanco eenmalig door de werkgever aan de arbeider overhandigd bij zijn indiensttreding. Voor de arbeiders die reeds in dienst zijn van de onderneming op 1 april 2010 wordt deel 2 blanco overhandigd, tegelijkertijd met de eerste overhandiging van het deel 1, zoals opgenomen in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK VI. - Handleiding bij het opleidingsCV**

Art. 12.

De handleiding wordt eenmalig door de werkgever aan de arbeider overhandigd bij zijn indiensttreding. Voor de arbeiders die reeds in dienst zijn van de onderneming op 1 april 2010 wordt de handleiding overhandigd, tegelijkertijd met de eerste overhandiging van het deel 1.

De handleiding kan op vraag van de arbeider op ieder moment worden ingezien of gedownload via de personeelsintranet van de onderneming, voor zover een dergelijke personeelsintranet voorzien is in de onderneming.



## HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen

Art. 13.

Het opleidingsCV dient te worden beschouwd als een persoonlijk document en mag dus niet aan derden worden bezorgd, tenzij op initiatief van de arbeider.

Art. 14.

Overeenkomstig de beschikkingen van artikel 15 al. 3 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011 en zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de sociale partners, binnen de Raad van Bestuur van Educam, de procedure voor gebruik en integratie van C.V. opleiding in de database waarvan sprake in artikel 8.2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 betreffende de vorming bepalen.

Art. 15.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, ten vroegste vanaf 1 april 2014, met een opzegging van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Art. 16.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 18 februari 2010 betreffende het opleidingscv, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2010 (Belgisch Staatsblad van 12 november 2010).

## **Gebruikshandleiding voor het OpleidingsCV in het PC 112 (garages)**

### **1. Doelstelling en oorsprong**

Het sectoraal akkoord 2009 - 2010 voor het PC 112 (garages) voorziet dat elk bedrijf voor elke arbeider een opleidingsCV invult en permanent bijhoudt vanaf 1 april 2010. Het gaat om een inventaris van de uitgeoefende functies en gevolgde opleidingen tijdens de tewerkstelling in het bedrijf in kwestie.

### **2. Delen**

De inventaris (opleidingsCV “bedrijf” - deel 1) wordt door de werkgever verplicht ingevuld en bijgehouden voor elke arbeider (van onbepaalde of bepaalde duur), die behoort tot het PC 112 (garages).

Hij kan ook ingevuld en bijgehouden worden voor uitzendarbeiders, leerlingen en studenten. De werkgever zorgt voor die inventaris via het opleidingsCV “bedrijf” - deel 1. Als een bedrijf een eigen document wil gebruiken, is dat mogelijk, maar dit document moet minstens de inhoud uit het bovengenoemde deel bevatten. De gelijkvormigheid van die minimale inhoud wordt door de vakbondsafvaardiging gecontroleerd. Als er geen vakbondsafvaardiging is, kan de controle door het paritair comité gebeuren op vraag van één van de leden ervan.

De arbeider kan een inventaris (opleidingsCV “werknemer” - deel 2) invullen en bijhouden voor zijn persoonlijke informatie.

### **3. Betrokken opleidingen en functies voor het deel 1**

Het gaat om alle trainingen die een arbeider heeft gevolgd, zowel op eigen initiatief als op dat van zijn werkgever, zowel buiten de normale uren als tijdens deze uren, zowel formele trainingen als opleidingen “on the job”. Het moet weliswaar om beroepsopleiding gaan. Van trainingen die op initiatief van de arbeider gevolgd worden, kan de werkgever een bewijsstuk vragen voordat hij ze op het opleidingsCV “bedrijf” - deel 1 vermeldt.

Daarbij worden ook de functies vermeld die de arbeider in het bedrijf uitgeoefend heeft. Als de naam van de functie niet veel zegt, kan er een bondige omschrijving gegeven worden.

Het opleidingsCV vermeldt de gevolgde opleidingen en de uitgeoefende functies sinds de indiensttreding en dit vanaf 1 april 2010.

#### 4. Bewaarmethode

Het opleidingsCV “bedrijf” - deel 1 wordt ingevuld en bewaard door het bedrijf.

Het kan elektronisch of op papier bewaard worden. Het moet permanent bijgewerkt worden, telkens als dat nodig is. Er bestaat maar één document per arbeider en tijdens de hele periode waarin hij ergens tewerkgesteld wordt. Een arbeider zal dus evenveel opleidingsCV's hebben als hij werkgevers in de sector heeft gehad.

Het opleidingsCV “arbeider” - deel 2 wordt blanco aan de arbeider overhandigd voor zijn eigen gebruik.

#### 5. Opleidings-CV “bedrijf” - deel 1

Jaarlijks moet de arbeider automatisch een kopie van zijn opleidingsCV “bedrijf” - deel 1 ontvangen (bijvoorbeeld bij de overhandiging van het overzicht met zijn bezoldigingen of zijn fiscaal attest). Het kan om een papieren exemplaar gaan, om een elektronisch bezorgd document of om een kopie die de arbeider via het intranet van het bedrijf downloadet, als het bedrijf over zo'n site beschikt. Daarbij krijgt de arbeider de gelegenheid om binnen de drie maanden correcties in verband met de voorbije periode te laten aanbrengen. Als de arbeider het bedrijf verlaat, moet hij, ongeacht de reden van zijn vertrek, ook een kopie krijgen.

#### 6. Opleidings-CV “arbeider” - deel 2

Het persoonlijke opleidingsCV van de arbeider kan door de arbeider gebruikt worden als hij dat wenst. De arbeider kan er zelf, zonder tussenkomst van zijn werkgever, de uitgeoefende functies en gevolgde opleidingen op vermelden van voor 1 april 2010 (eventueel bij een andere werkgever) of zijn schoolopleiding van voor 1 april 2010. Dit document wordt één keer overhandigd op 1 april 2010 aan de betrokken arbeiders in de vorm van het opleidingsCV (zie artikel 2) of bij de indiensttreding van elke nieuwe arbeider of op vraag van de arbeider.

## 7. Respect voor de persoonlijke levenssfeer

Het opleidingsCV is een persoonlijk document. Alleen de werkgever en de arbeider mogen het raadplegen. Het wordt niet aan derden bezorgd (behalve eventueel door de arbeider zelf). Het geeft aan voor welke trainingen een officieel certificaat of erkenning is behaald, dat een afgelegde eindproef attesteert of toestemming verleent om bepaalde activiteiten uit te oefenen (bv. LPG, erkenning lassen enz.).

**OPLEIDINGS-CV "BEDRIJF" - DEEL 1  
PC 112 (garages)**

Gegevens van bedrijf

|                |  |
|----------------|--|
| NAAM           |  |
| ADRES          |  |
| CONTACTPERSOON |  |

Gegevens van medewerker

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| NAAM                           |  |
| VOORNAAM                       |  |
| DATUM INDIENSTTREDING          |  |
| RIJKSREGISTERNR. (facultatief) |  |

Uitgeoefende functies sinds 1/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

| FUNCTIE (+ eventueel bondige omschrijving) | DIENST | VAN | TOT |
|--|--------|-----|-----|
|  |        |     |     |
|  |        |     |     |
|  |        |     |     |

Beroepsopleiding sinds 1/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

| OPLEIDING | OPLEIDINGSOPERATOR | DATUM | DUUR |
|-----------|--------------------|-------|------|
|           |                    |       |      |
|           |                    |       |      |

Behaalde certificaten of erkenningen sinds 1/04/2010 (\*)

| OPLEIDING | OPLEIDINGSOPERATOR | DATUM | DUUR |
|-----------|--------------------|-------|------|
|           |                    |       |      |
|           |                    |       |      |

Stempel van bedrijf en handtekening van verantwoordelijke van bedrijf

**OPLEIDINGS-CV "ARBEIDER" - DEEL 2**  
**PC 112 (garages)**

Persoonlijke gegevens

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| NAAM                           |  |
| VOORNAAM                       |  |
| BEDRIJF                        |  |
| DATUM INDIENSTTREDING          |  |
| RIJKSREGISTERNR. (facultatief) |  |

Uitgeoefende functies voor 1/04/2010 of voor indiensttreding vanaf die datum

| FUNCTIE (+ eventueel bondige omschrijving) | DIENST | VAN | TOT |
|--|--------|-----|-----|
|  |        |     |     |
|  |        |     |     |
|  |        |     |     |
|  |        |     |     |

Beroepsopleiding sinds 1/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

| OPLEIDING | OPLEIDINGSOPERATOR | DATUM | DUUR |
|-----------|--------------------|-------|------|
|           |                    |       |      |
|           |                    |       |      |
|           |                    |       |      |

Behaalde certificaten of erkenningen sinds 1/04/2010 (\*)

| OPLEIDING | OPLEIDINGSOPERATOR | DATUM | DUUR |
|-----------|--------------------|-------|------|
|           |                    |       |      |
|           |                    |       |      |
|           |                    |       |      |



## **Paritaire verklaring van 14.05.03**

### 1. Inhoud:

Paritaire verklaring non-discriminatieclausule

### 2. Duurtijd:

Vanaf 14 mei 2003



## 470. Non-discriminatieclausule

### PARITAIRE VERKLARING NON-DISCRIMINATIECLAUSULE

De sociale partners vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf doen volgende aanbeveling:

Elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Comité wordt aanbevolen, tegen het einde van het nationaal akkoord 2003-2004, de volgende non-discriminatieclausule op te nemen in haar arbeidsreglement, hierbij de procedure, vastgelegd door de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, respecterende:

“Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoegelijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging. Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, alsook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten.

Ook elke discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, nationaliteit en overtuiging is verboden.”

Opgemaakt te Brussel op datum van 14 mei 2003



## **500 SOCIAAL OVERLEG**

- 510-a STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING**
- 510-b STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING**
- 513-a ERKENNING VAN DE REPRESENTATIEVE FUNCTIE**
- 513-b ERKENNING VAN DE REPRESENTATIEVE FUNCTIE**
- 520 VAKBONDSVORMING**
- 530-a WERKZEKERHEID**
- 530-b WERKZEKERHEID**
- 550-a SYNDICALE PREMIE 2013**
- 550-b SYNDICALE PREMIE 2014**
- 550-c SYNDICALE PREMIE 2015**

**CAO: 18.06.09**

**KB: 02.06.10**

**BS: 09.08.10**

**Registratienummer: 94.303/C0/112**

**Registratiedatum: 14.09.09**

**Publicatie van registratie in BS: 30.09.09**

1. Inhoud:

Statuut van de vakbondsafvaardigingen

2. Vervanging van CAO's:

CAO 21.06.07 - KB 10.03.08 - BS 14.04.08

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2009 voor onbepaalde duur

# 510-a. Statuut van de vakbondsafvaardiging

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009*

## STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen

Art. 2.

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen worden onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder “georganiseerd werkliedenpersoneel” wordt verstaan de arbeiders aangesloten bij één der ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Art. 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1. geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
2. leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

## HOOFDSTUK III. - Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 6.

- 1.1. Op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt in de bedrijven, bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt vastgesteld.

Indien er, op het moment van de samenstelling, geen opstart van de procedure tot sociale verkiezingen heeft plaatsgevonden, dient ten minste 25 % van de arbeiders tot de oprichting te verzoeken. Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 15 tot en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden
- 31 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

- 1.2. Indien een in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minstens 15 arbeiders en minder dan 50 arbeiders dan kan de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie de volgende procedure volgen:

- de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie richt aan de Voorzitter van het paritair comité een aangetekend schrijven, met de intentie tot het oprichten van een vakbondsafvaardiging in een met naam en adres omschreven onderneming;
- de betrokken werknemersorganisatie vermeldt de naam van hun kandidaat-afgevaardigde(n).

Na ontvangst van het aangetekend schrijven deelt de Voorzitter van het paritair comité aan de betrokken onderneming mee dat een vakbondsorganisatie wil overgaan tot het oprichten van een vakbondsafvaardiging.

De in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie beschikt over 30 kalenderdagen vanaf het versturen van het aangetekend schrijven om te bewijzen dat 25 % van de arbeiders verzoekt om de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

2. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.

#### Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders, aangesloten bij één der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3., aan volgende voorwaarden voldoen:

- 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
- sedert ten minste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.



Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

#### Art. 8.

1. De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk. Onderlinge regionale afspraken tussen werknemersorganisaties, blijven onverminderd van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 13 van deze overeenkomst.

3. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd binnen de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Art. 9.

Alle arbeiders van de onderneming, kunnen stemmen, op voorwaarde dat zij:

1. de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
2. sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

#### **HOOFDSTUK IV. - Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging**

Art. 10.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk ontvangen door de werkgever, rekening houdend met de omstandigheden, naar aanleiding van:

1. elke vraag betreffende:
  - de arbeidsbetrekkingen;
  - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
  - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
  - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;

- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 2. elk geschil of elke betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
- 3. elk individueel geschil dat of elke individuele betwisting die niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.
- 4. elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie, zoals omschreven in artikel 19 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 2008 (koninklijk besluit van 5 juni 2008 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 juni 2008).

## **HOOFDSTUK V. - Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging**

Art. 11.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 12. - Faciliteiten

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, ten einde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

## Art. 13. - Bescherming tegen afdanking

### § 1. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden

Kandidaat-vakbondsafgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan het uit te oefenen mandaat, indien er in de onderneming - waar de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie een vakbondsafvaardiging wenst op te richten - minstens 15, maar minder dan 50 arbeiders tewerkgesteld zijn.

De bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigde neemt een aanvang op datum van het versturen van het aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité, zoals bedoeld in artikel 6.1.2. van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigde neemt een einde:

- op het moment dat bewezen is dat ten minste 25 % van de arbeiders verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging,
- en de oprichting van de vakbondsafvaardiging ter kennis is gebracht van de onderneming.

De bescherming neemt alleszins een einde 30 kalenderdagen na het versturen van het aangetekend schrijven, zoals bedoeld in artikel 6.1.2. van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## § 2. Effectieve en plaatsvervangende leden

De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De termijn van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gerede partij het geval voor aan het verzoeningsbureau van het paritair comité. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

### § 3. Dringende reden

In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

### § 4. Forfaitaire vergoeding

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- 1° Indien hij een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13, § 2. bepaalde procedure na te leven;
- 2° Indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13, § 2. door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3° Indien de werkgever een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de kandidaat-vakbondsafgevaardigde, de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

### Art. 14. - Interne en externe communicatie

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of vakbonds aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

#### Art. 15. - Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:

- door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan;
- de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;
- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- en ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd;
- in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gerede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair comité.

Art. 16.

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Art. 17.

In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

## **HOOFDSTUK VI. - Paritaire Commissie “Overleg”**

Art. 18.

Bij betwisting op ondernemingsvlak over de installatie en/of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemersvertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie “overleg”. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo snel mogelijk tot een oplossing te komen.

## **HOOFDSTUK VII. - Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst**

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbind-



dend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 14 april 2008).

## **HOOFDSTUK VIII. - Slotbepalingen**

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2011.

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

Art. 21.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het paritair comité of het verzoeningsbureau ervan.

Art. 22.

Speciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd paritair comité onderzocht.

**CAO: 29.04.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 17.06.15**

**Registratienummer: 122.115/C0/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

**Gewijzigd door**

**CAO: 29.08.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 17.06.15**

**Registratienummer: 123.569/C0/112**

**Registratiedatum: 25.09.14**

**Publicatie van registratie in BS: 03.10.14**

### 1. Inhoud:

Statuut van de vakbondsafvaardiging

- Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging:
  - o Vanaf 1 juli 2014 nieuwe procedure tot oprichting van een syndicale afvaardiging in ondernemingen met minstens 15 en minder dan 50 arbeiders
  - o Vernieuwing van de mandaten van de syndicale afvaardiging: op basis van het aantal arbeiders ingeschreven in het personeelsregister op 1 januari van het jaar waarin de verkiezingen voor het CPBW en/of de OR kunnen georganiseerd worden
- Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging
- Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging
- Paritaire commissie overleg

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 18.06.09 – KB 02.06.10 – BS 09.08.10

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2014 voor onbepaalde duur

## **510-b. Statuut van de vakbondsafvaardiging**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2014*

### **STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2013 2014 van 27 februari 2014.

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen**

Art. 2.

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen worden onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder “georganiseerd werkliedenpersoneel” wordt verstaan: de arbeiders aangesloten bij één der ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Art. 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1. geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
2. leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

## HOOFDSTUK III. - Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 6.

1.1. Op schriftelijk verzoek van één of meerdere [ondertekenende werknemersorganisaties van de CAO n°5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971]<sup>1</sup>, wordt in de bedrijven, bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt vastgesteld.

Indien er, op het moment van de samenstelling, geen opstart van de procedure tot sociale verkiezingen heeft plaatsgevonden, dient tenminste 25 % van de arbeiders tot de oprichting te verzoeken volgens de procedure als bedoeld in punt 1.2 hieronder.

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 15 tot en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden;
- 31 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden;
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

<sup>1</sup> Art. 6.1.1. werd gewijzigd door de cao van 29.08.14 wijziging cao van 29.04.14 statuut van de syndicale afvaardigingen

1.2. Indien een [ondertekenende werknemersorganisatie van de CAO n°5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971]<sup>2</sup> een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minstens 15 arbeiders en minder dan 50 arbeiders, dan dient ze de volgende procedure te volgen:

- Zij zendt de Voorzitter van het paritair comité een aangetekende brief die vermeldt, dat zij in staat is om een afvaardiging op te richten in de onderneming waarvan zij de naam en het adres meedeelt;
- Vanaf dit ogenblik geniet(en) de potentiële kandidaat-afgevaardigde(n) bescherming zoals bepaald in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en dit tot op het moment dat de afgevaardigde(n) officieel worden aangesteld door de Voorzitter van het Paritair Comité;
- De Voorzitter van het paritair comité begeeft zich, binnen een termijn van maximaal 30 dagen, naar de onderneming waar hij de werkgever ontmoet;
- Door een geheime en anonieme stemming, stelt hij aldaar vast (en dit door alle stembiljetten die aan de werknemers werden overhandigd te verzamelen) of de aanvraag wel degelijk wordt ondersteund door de wil van minstens 25 % van de arbeiders.
- Zodra de Voorzitter de geldigheid van de aanvraag heeft vastgesteld, zal hij:
  - alle [ondertekenende werknemersorganisaties van de CAO n°5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971]<sup>3</sup> inlichten en hun het aantal beschikbare mandaten meedelen in het kader van de toepassing van artikel 6.1.1. van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
  - hen uitnodigen om hun representativiteit aan te tonen op datum van de aanvraag tot oprichting van de syndicale afvaardiging en om de identiteit van hun eventuele kandidaat-afgevaardigde(n) mee te delen.

---

2 Art. 6.1.2. werd gewijzigd door de cao van 29.08.14 wijziging cao van 29.04.14 statuut van de syndicale afvaardigingen

3 Art. 6.1.2. werd gewijzigd door de cao van 29.08.14 wijziging cao van 29.04.14 statuut van de syndicale afvaardigingen

De syndicale organisaties richten hun antwoord aan de Voorzitter van het paritair comité per aangetekend schrijven en binnen een termijn van maximaal 15 dagen.

- De Voorzitter van het paritair comité erkent daarop de officiële benoeming van de afgevaardigde(n), en dit middels een aangetekend schrijven dat aan de werkgever wordt gericht, alsook aan alle leden van het Paritair Comité. De bescherming, zoals omschreven in artikel 13, treedt vanaf dat ogenblik in werking.
  - Vòòr deze officiële erkenning wordt de naam van de kandidaat-syndicale afgevaardigde(n) op geen enkel moment van de procedure bekendgemaakt, noch na deze procedure, indien deze niet leidt tot de benoeming van een van de kandidaten.
2. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.

#### Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders, aangesloten bij één der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert tenminste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Art. 8.

1. De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk. Onderlinge regionale afspraken tussen werknemersorganisaties, blijven onverminderd van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 13 van deze overeenkomst.

Bij de vernieuwing van de mandaten van de afgevaardigden, zoals omschreven in voorgaande alinea, wordt het aantal beschikbare mandaten bepaald op basis van het aantal arbeiders ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming op datum van 1 januari van het jaar waarin er verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de ondernemingsraad kunnen worden georganiseerd.

3. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd binnen de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.



De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Art. 9.

Alle arbeiders van de onderneming, kunnen stemmen, op voorwaarde dat zij:

1. de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
2. sedert tenminste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

## **HOOFDSTUK IV. - Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging**

Art. 10.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk ontvangen door de werkgever, rekening houdend met de omstandigheden, naar aanleiding van:

1. elke vraag betreffende:
  - de arbeidsbetrekkingen;
  - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
  - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
  - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;

- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- 2. elk geschil of elke betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
- 3. elk individueel geschil dat of elke individuele betwisting die niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde;
- 4. elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie, zoals omschreven in artikel 19bis van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 2008 (koninklijk besluit van 5 juni 2008 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 juni 2008).

## **HOOFDSTUK V. - Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging**

### Art. 11.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

### Art. 12. Faciliteiten

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, ten einde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

## Art. 13. Bescherming tegen afdanking

### § 1. Kandidaatvakbondsafgevaardigden

Kandidaat-vakbondsafgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen die inherent zijn aan hun kandidatuurstelling.

Overeenkomstig de bepalingen van de bepalingen van artikel 6.1.2. van deze collectieve arbeidsovereenkomst, neemt de bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigde een aanvang op datum van het versturen van het aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en eindigt bij de officiële aanduiding door de Voorzitter van het paritair comité.

### § 2. Effectieve en plaatsvervangende leden

De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven.

De termijn van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gerede partij het geval voor aan het verzoeningsbureau van het paritair comité. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

### § 3. Dringende reden

In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

### § 4. Forfaitaire vergoeding

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- 1° Indien hij een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13, § 2 bepaalde procedure na te leven;
- 2° Indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13, § 2 door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3° Indien de werkgever een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de kandidaat-vakbondsafgevaardigde, de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 14. Interne en externe communicatie

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of vakbonds aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

#### Art. 15. Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:

- door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan;

- de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;
- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector - en ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd
- in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair comité.

#### Art. 16.

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

#### Art. 17.

In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

## **HOOFDSTUK VI. - Paritaire commissie “overleg”**

Art. 18.

Bij betwisting op ondernemingsvlak over de installatie en/of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemersvertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie “overleg”. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo snel mogelijk tot een oplossing te komen.

## **HOOFDSTUK VII. - Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst**

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 2010 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2010).

## **HOOFDSTUK VIII. - Slotbepalingen**

Art. 20.

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

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2016.

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

Art. 21.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het paritair comité of het verzoeningsbureau ervan.





**CAO: 04.07.01**

**KB: 10.07.03**

**BS: 18.09.03**

**Registratienummer: 60.029/C0/112**

**Registratiedatum: 04.12.01**

**Publicatie van registratie in BS: 14.12.01**

1. Inhoud:

Erkenning van de representatieve functie van werknemersorganisaties in bedrijven < 15 werknemers

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur

## 513-a. Erkenning van de representatieve functie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001*

### ERKENNING VAN DE REPRESENTatieve FUNCTIE

In uitvoering van artikel 24 van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001.

#### Artikel 1. - Toepassingsgebied

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

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden en werksters.

#### Art. 2. - Voorwerp

Werkgevers met minder dan 15 werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het Paritair Comité.

De telling van het aantal werknemers gebeurt op basis van de RSZ-aangifte op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar.

#### Art. 3. - Modaliteiten

§ 1. De officiële zakagenda's van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks officieel overhandigd op het Paritair Comité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken in deze agenda hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.

§ 2. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact.

De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

§ 3. Het contact van de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- informatieverstrekking aan de werknemers;
- het opstellen van bedrijfsopleidingsplannen in het kader van vorming en opleiding.

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten.

§ 4. In gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gerede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Art. 4. - Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst statuut van de vakbondsafvaardigingen van 4 juli 2001.

## Art. 5. - Geldigheid

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is geldig vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur.

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

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

**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.665/C0/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

### 1. Inhoud:

Erkenning van de representatieve functie van werknemersorganisaties in bedrijven < 15 werknemers

Ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij een individueel ontslag vanaf 55 jaar: aanbeveling aan werkgever om werknemer bij de start van de procedure mee te delen dat hij zich kan laten bijstaan door vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 04.07.01 – KB 10.07.03 – BS 18.09.03

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

# 513-b. Erkenning van de representatieve functie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

## ERKENNING VAN DE REPRESENTatieve FUNCTIE

Artikel 1. - Toepassingsgebied

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

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 2. - Voorwerp

Werkgevers met minder dan 15 werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair comité.

De telling van het aantal werknemers gebeurt op basis van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheids-aangifte op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar.

Art. 3. - Modaliteiten

§ 1. De officiële zakagenda's van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks officieel overhandigd op het paritair comité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken in deze agenda hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.

§ 2. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact.

De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

§ 3. Het contact van de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- informatieverstrekking aan de werknemers;
- het opstellen van bedrijfsopleidingsplannen in het raam van vorming en opleiding.

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten.

§ 4. In gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gereede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Art. 4. - Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbonds-afvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen.



## Art. 5. - Specifieke bepalingen

### § 1. Definitie ‘arbeider in moeilijkheden’

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “een arbeider in moeilijkheden” verstaan: een arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omwille van medische overmacht of bij een individueel ontslag vanaf de leeftijd van 55 jaar.

§ 2. Partijen bevelen de werkgever aan dat hij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een arbeider in moeilijkheden bij de start van de procedure aan de betrokken arbeider mededeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

## Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001 betreffende de erkenning van de representatieve functie, gesloten in het Paritair Comité voor het Garagebedrijf, geregistreerd op 4 december 2001 onder het nummer 60029/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 14 december 2001), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 juli 2003 (Belgisch Staatsblad van 18 september 2003).

## Art. 7. - Geldigheid

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

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

Deze opzeg kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2018.

**CAO: 16.06.11**

**KB: 01.12.11**

**BS: 19.01.12**

**Registratienummer: 104.829/CO/112**

**Registratiedatum: 18.07.11**

**Publicatie van registratie in BS: 09.08.11**

1. Inhoud:

Vakbondsvorming

2. Vervanging van CAO's:

CAO 12.03.91 - KB 25.05.92 - BS 17.09.92

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

## 520. Vakbondsvorming

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011*

### VAKBONDSVORMING

In uitvoering van artikel 23 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

#### HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

Zij werd gesloten in uitvoering van technische afspraken naar aanleiding van het protocol van nationaal akkoord 1991-1992 van 12 maart 1991.

Art. 2.

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

#### HOOFDSTUK II - Vakbondsvorming

Art. 3.

De beschikkingen van onderhavig hoofdstuk regelen de toepassing van punt 7 van de interprofessionele overeenkomst van 15 juni 1971, betreffende de vakbondsvorming.

## **1. Algemene beginselen**

Art. 4.

- 4.1. Rekening houdend met de rol die de vertegenwoordigers van de werklieden in de ondernemingen vervullen, wordt hen binnen de hierna omschreven grenzen faciliteiten verleend om vormingscursussen te volgen die nodig zijn voor het volbrengen van hun taken in de beste voorwaarden.
- 4.2. Te dien einde wordt het de vertegenwoordigers van de werklieden toegestaan, zonder loonderving, aan cursussen en seminaries deel te nemen:
  - 4.2.1. die ingericht worden door de nationale of regionale vakverbonden of door hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen, op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;
  - 4.2.2. die gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en vakbondskennis binnen het raam van hun rol van vertegenwoordigers van de werklieden.

## **2. Toekenningsmodaliteiten**

Art. 5.

- 5.1. De duur van de afwezigheid voor de deelneming aan de cursussen en seminaries bedoeld in artikel 4, is vastgesteld op tien dagen per vast mandaat en per mandaatperiode van vier jaar. De plaatsvervangende mandaten worden niet in aanmerking genomen om deze duur te bepalen.
- 5.2. Het globale aantal van de opleidingsdagen die overeenkomstig punt 5.1 worden bepaald, is op te nemen ofwel door de effectieve ofwel door de plaatsvervangende leden, verkozen of aangewezen leden, van ondernemingsraden, Comités voor preventie en bescherming op het werk en vakbondsafvaardigingen.

Nochtans kunnen in sommige uitzonderlijke omstandigheden individuele gevallen in gemeenschappelijk akkoord tussen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging bepaald, één of verschillende mandatarissen bedoeld in het vorige alinea, vervangen worden door andere vakbondsverantwoordelijken, bij naam genoemd door de meest representatieve werknemersorganisaties.

- 5.3 Het globaal aantal toegelaten afwezigheidsdagen bepaald bij artikel 5.1. wordt onder de meest representatieve werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten dat deze laatsten in de drie vertegenwoordigingsorganen in elke onderneming bekleden.
- 5.4. Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974, tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974, betreffende de feestdagen. Het loon wordt door de werkgever betaald aan de begunstigten van die afwezigheden voor vorming en dit voor de afwezigheidsdagen toegelaten krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 5.5. De meest representatieve werknemersorganisaties dienen bij de betrokken werkgevers drie weken vooraf hun schriftelijke aanvraag in om de toelating tot afwezigheid voor het volgen van cursussen van vakbondsvorming aan te vragen.

Deze aanvraag moet vermelden:

- de naamlijst van de vakbondsmandatarissen waarvoor een toelating tot afwezigheid gevraagd wordt, evenals de duur van die afwezigheid;
  - de datum en de duur van de ingerichte cursussen;
  - de thema's die zullen worden onderwezen en bestudeerd.
- 5.6. Om te vermijden dat de afwezigheid van één of meer werklieden de organisatie van het werk zou verstoren, komen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging voor elk geval overeen over het toe te laten maximum aantal en de afwezigheidsperiode.

### **3. Procedure**

Art. 6.

Alle geschillen die over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen rijzen, mogen in het raam van de normale verzoeningsprocedure onderzocht worden.

Art. 7.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het Paritair Comité voor het garagebedrijf onderzocht.

### **HOOFDSTUK III. - Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst**

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 maart 1991, betreffende de vakbondvorming, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 mei 1992, en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 17 september 1992.

### **HOOFDSTUK IV. - Duurtijd en opzegging**

Art. 9.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Art. 10.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

**CAO: 16.06.11**

**KB: 01.12.11**

**BS: 19.01.12**

**Registratienummer: 104.824/C0/112**

**Registratiedatum: 18.07.11**

**Publicatie van registratie in BS: 09.08.11**

### 1. Inhoud:

Werkzekerheid

- Definitie van meervoudig ontslag
- Procedure bij meervoudig ontslag
- Sanctieclausule bij niet naleving van procedure

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 08.07.03 - KB 05.03.06 - BS 18.05.06

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur



## 530-a. Werkzekerheid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011*

### WERKZEKERHEID

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Voorwerp

#### Sectie 1. - Principe

Art. 2.

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen met inbegrip van tijdelijke werkloosheid uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen werklieden werd onderzocht. Voor de werklieden ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

## **Sectie 2. - Definities**

Art. 3.

Als “ontslag” wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Art. 4.

Als “meervoudig” ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste:

- 2 arbeiders in ondernemingen met 16 arbeiders of minder
- 3 arbeiders in ondernemingen van 17 tot 33 arbeiders;
- 4 arbeiders in ondernemingen van 34 tot 44 arbeiders;
- 5 arbeiders in ondernemingen van 45 tot 55 arbeiders;
- 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 56 arbeiders;

dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Voor de toepassing van de vorige alinea dient als onderneming te worden beschouwd:

“het geheel van arbeiders behorende tot het Paritair Comité voor het garagebedrijf in de schoot van dezelfde onderneming”.

De definitie van onderneming die in de vorige alinea wordt vermeld, is alleen bestemd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en meer bepaald in zijn artikel 4.

## **Sectie 3. - Procedure**

Art. 5.

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare economische en/of financiële omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is

de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tot ontslag worden overgegaan.

1. De mededeling van de intentie tot meervoudig ontslag gebeurt door de werkgever voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging. Indien er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk de Voorzitter van het Paritair Comité in, die op zijn beurt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité inlicht.
2. Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, zoals hierboven vermeld, start het overleg over alternatieve maatregelen. Dit overleg wordt steeds gevoerd met de vakbondsafvaardiging, bijgestaan door de vakbondssecretarissen van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake representatieve functie van toepassing.
3. Het overleg dient gespreid te verlopen over minstens 3 overlegvergaderingen met notulen en telkens mits een tussenpauze van minstens 1 week, tenzij expliciet anders overeengekomen tussen de betrokken partijen.
4. Pas hierna - en dus niet tijdens de tijdsspanne waarbinnen de overlegvergaderingen plaatsvinden - kan er tot ontslag worden overgegaan.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

#### **Sectie 4. - Sanctie**

Art. 6.

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn. In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2006 (Belgisch Staatsblad van 18 mei 2006).

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2013.



**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.664/C0/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

### 1. Inhoud:

Werkzekerheid

- Definitie van meervoudig ontslag
- Procedure bij meervoudig ontslag
- Sanctieclausule bij niet naleving van procedure

### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 16.06.11 - KB 01.12.11 - BS 19.01.12

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

## 530-b. Werkzekerheid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

### WERKZEKERHEID

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. - Voorwerp

##### Sectie 1. Principe

Artikel 2.

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht. Voor de arbeiders ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

## **Sectie 2. Definities**

Artikel 3.

Als “ontslag” wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de arbeiders, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Artikel 4.

Als “meervoudig” ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste:

- 2 arbeiders in ondernemingen met 16 arbeiders of minder
- 3 arbeiders in ondernemingen van 17 tot 33 arbeiders;
- 4 arbeiders in ondernemingen van 34 tot 44 arbeiders;
- 5 arbeiders in ondernemingen van 45 tot 55 arbeiders;
- 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 56 arbeiders;

dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Voor de toepassing van de vorige alinea dient als onderneming te worden beschouwd:

“het geheel van arbeiders behorende tot het Paritair Comité voor het garagebedrijf in de schoot van dezelfde onderneming”.

De definitie van onderneming die in de vorige alinea wordt vermeld, is alleen bestemd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en meer bepaald in zijn artikel 4.

## **Sectie 3. Procedure**

Artikel 5.

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare economische en/of financiële omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is



de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tot ontslag worden overgegaan.

1. De mededeling van de intentie tot meervoudig ontslag gebeurt door de werkgever voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging. Bovendien licht hij voorafgaandelijk de Voorzitter van het Paritair Comité in, die op zijn beurt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité inlicht.
2. Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, zoals hierboven vermeld, start het overleg over alternatieve maatregelen. Dit overleg wordt steeds gevoerd met de vakbondsafvaardiging, bijgestaan door de vakbondssecretarissen van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake representatieve functie van toepassing.
3. Het overleg dient gespreid te verlopen over minstens 3 overlegvergaderingen met notulen en telkens mits een tussenpauze van minstens 1 week, tenzij expliciet anders overeengekomen tussen de betrokken partijen.
4. Pas hierna – en dus niet tijdens de tijdsspanne waarbinnen de overlegvergaderingen plaatsvinden – kan er tot ontslag worden overgegaan.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

## **Sectie 4. Sanctie**

Artikel 6.

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn. In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Artikel 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 104.824/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012).

Artikel 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2018.



**CAO: 14.11.13**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 104.825/CO/112**

**Registratiedatum: 20.12.13**

**Publicatie van registratie in BS: 18.02.14**

1. Inhoud:

Syndicale premie 2013

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2013 tot 31 december 2013

# 550-a. Syndicale premie 2013

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2013*

## SYNDICALE PREMIE 2013

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 16 juni 2011, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 2013 (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 2013) en nogmaals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd op 22 mei 2013 onder het nummer 114989/CO/112, wordt voor het jaar 2013 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die in het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Art. 3.

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- € 110 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste € 14,50 betalen;
- € 60 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen € 9,00 en € 14,50 betalen;
- € 0 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,00 betalen.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.



**CAO: 29.04.14**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 122.115/CO/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

1. Inhoud:

Syndicale premie 2014

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2014 tot 31 december 2014



# 550-b. Syndicale premie 2014

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

## SYNDICALE PREMIE 2014

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 29 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, wordt voor het jaar 2014 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die in het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Art. 3.

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- € 120 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste € 14,50 betalen;
- € 60 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen € 9,00 en € 14,50 betalen;
- € 0 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,00 betalen.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.



**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.666/CO/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

1. Inhoud:

Syndicale premie 2015

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2015 tot 31 december 2015

# 550-c. Syndicale premie 2015

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

## SYNDICALE PREMIE 2015

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 29 april 2014 gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2015) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten Wijziging van de Statuten van het Sociaal Fonds van respectievelijk 25 september 2014 (algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 20 juli 2015, Belgisch Staatsblad van 31 juli 2015) en 24 juni 2015 (geregistreerd op 23 juli 2015 onder het nummer 128153/CO/112.00), wordt voor het jaar 2015 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die in het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Art. 3.

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- 120 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste 15,50 EUR betalen;
- 60 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 9,00 EUR en 15,50 EUR betalen;
- 0 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 9,00 EUR betalen.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

## **600 BESTAANSZEKERHEID**

- 610-a WIJZIGING EN COORDINATIE STATUTEN  
SOCIAAL FONDS**
- 610-b WIJZIGING STATUTEN SOCIAAL FONDS**
- 610-c WIJZIGING EN COORDINATIE STATUTEN  
SOCIAAL FONDS**
- 620-a SOCIAAL FONDS - BIJDRAGE (2013-2014)**
- 620-b SOCIAAL FONDS - BIJDRAGE (2015)**
- 620-c SOCIAAL FONDS - BIJDRAGE (2016)**
- 630 WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET  
SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL**

**CAO: 29.04.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 06.05.15**

**Registratienummer: 122.105/C0/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

**Gewijzigd door**

**CAO: 25.09.14**

**KB 20.07.15**

**BS 31.07.15**

**Registratienummer: 123.946/C0112**

**Registratiedatum: 22.10.14**

**Publicatie van registratie in BS: 21.11.14**

## 1. Inhoud:

Statuten Sociaal Fonds vanaf 01.01.2014

### 1. Aanvullende vergoedingen

#### 1.1. Aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2014

- overmacht
- technische stoornis
- slecht weer
- economische redenen
- sluiting wegens jaarlijkse vakantie
- € 10,78 per werkloosheidsuitkering
- € 5,40 per halve werkloosheidsuitkering
- ook bij jeugdvakantie en seniorenvakantie

#### 1.2. Aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid

- 5 jaar anciënniteit in metaalsectoren
- wachttijd van 15 kalenderdagen
- € 5,51 per werkloosheidsuitkering
- € 2,76 per halve werkloosheidsuitkering
- 200 dagen (uitbetaald in 6 d./w.) < 45 jaar
- 300 dagen (uitbetaald in 6 d./w.) > 45 jaar

#### 1.3. Aanvullende vergoeding in geval van ziekte na

- 60 d.: € 82,01
- 120 d.: € 82,01
- 180 d.: € 106,78
- 240 d.: € 106,78
- 300 d.: € 106,78
- 365 d.: € 106,78
- 455 d.: € 106,78



545 d.: € 106,78  
635 d.: € 106,78  
725 d.: € 106,78  
815 d.: € 106,78  
905 d.: € 106,78  
995 d.: € 106,78

- 1.4. Aanvullende vergoeding oudere werklozen
  - minstens 55 jaar
  - werkloosheidsuitkeringen ontvangen
  - 20 jaar beroepsverleden waarvan 5 jaar in de sector garages
  - € 5,51 tot pensioengerechtigde leeftijd
- 1.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken
  - minstens 55 jaar
  - wachttijd van 30 kalenderdagen
  - 20 jaar beroepsverleden waarvan 5 jaar in de sector garages
  - € 5,51 tot pensioengerechtigde leeftijd
- 1.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van onderneming
  - minstens 45 jaar - 5 jaar anciënniteit in de firma
  - niet opnieuw aan het werk binnen periode van 30 kalenderdagen
  - € 273,01 + € 13,77 (met een maximum van € 900,48)
- 1.7. Aanvullende vergoeding in geval van brugpensioen/SWT na ontslag
  - 58 jaar (♀ & ♂)
  - 57 jaar (38 jaar beroepsverleden ♀ & ♂)
  - 1/2 van verschil tussen laatste nettoloon en werkloosheidsuitkeringen
- 1.8. Aanvullende vergoeding in geval van brugpensioen/ SWT bij 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties
  - 56 jaar (33 jaar beroepsverleden ♀ & ♂)
- 1.9. Aanvullende vergoeding in geval van brugpensioen/SWT na 40 jaar beroepsverleden
  - 56 jaar
- 1.10. Aanvullende vergoeding in geval van SWT voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen
  - 58 jaar (35 jaar beroepsverleden ♀ & ♂)
- 1.11. Aanvullende vergoeding in geval van SWT zwaar beroep
  - 58 jaar (35 jaar beroepsverleden ♀ & ♂)

- 1.12. Aanvullende vergoeding in geval van halftijds brugpensioen
  - 55 jaar
- 1.13. Vastklikken van het recht op de aanvullende vergoeding van het sociaal fonds indien het recht op SWT bij RVA werd vastgeklikt
- 1.14. Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet:
  - vanaf 53 jaar
  - € 68,25/maand gedurende 60 maanden
2. Vakbondsvorming  
Werkgever betaalt loon en recupereert van het Fonds
3. Bevordering van vorming en opleiding via “Educam”

## 2. Vervanging van CAO's:

CAO 10.12.12 - KB 02.06.13 - BS 20.08.13  
Gewijzigd bij CAO 29.04.13 - KB 03.02.14  
Gewijzigd bij CAO 16.12.13 – reg nr. 119.491/CO/112

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

# 610-a. Sociaal fonds - Statuten

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

## WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

Artikel 1.

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

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

Art. 2.

De statuten van het “Sociaal fonds voor het garagebedrijf” zijn bijgevoegd in bijlage.

Art. 3.

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

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2016.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 104825/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, geregistreerd onder het nummer 112616/CO/112 op 2 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 22 januari 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd onder het nummer 114989/CO/112 op 22 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013, geregistreerd onder het nummer 119491/CO/112 op 18 februari 2014 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 2014).

## **STATUTEN VAN HET FONDS**

### **HOOFDSTUK I. - Benaming, zetel, opdrachten en duur**

#### **1. Benaming**

Artikel 1.

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 maart 1967, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1967 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 1967), genaamd "Sociaal fonds voor het garagebedrijf".

Met “Fonds” wordt verder in deze statuten “Sociaal fonds voor het garagebedrijf” bedoeld.

## **2. Zetel**

Art. 2.

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

## **3. Opdrachten**

Art. 3.

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;
- 3.4. de vorming en informatie van de werkgevers te stimuleren;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw. “Educam” te financieren
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

#### **4. Duur**

Art 4.

Het Fonds wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

### **HOOFDSTUK II. - Toepassingsgebied**

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeiders van de ondernemingen, welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

### **HOOFDSTUK III. - Statutaire opdrachten van het Fonds**

#### **1. Inning en invordering van de bijdragen**

Art. 6.

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

#### **2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen**

2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Art. 7.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, § 1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 - tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 8 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn”.

§ 2. Sinds 1 juli 2011 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding vastgesteld op:

- € 10,23 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 5,12 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Art. 8.

Vanaf 1 juli 2014 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2012 en op 1 februari 2013 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 3,27 % op 1 februari 2012 en 2,08 % op 1 februari 2013, worden deze aanvullende vergoedingen met 5,42 % geïndexeerd.

Vanaf 1 juli 2014 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding hierdoor vastgesteld op:

- € 10,78 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 5,40 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

#### Art. 9.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorenvakantie.

#### 2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

#### Art. 10.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 10 § 2 voorziene vergoeding, met een maximum respectievelijk van 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste dag van de werkloosheid minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren:
  - voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
  - voor de voortbrenging van non-ferrometalen (Paritair Comité 105);
  - voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
  - voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritaire Subcomités 149.1, 149.2, 149.3 en 149.4);
  - voor het garagebedrijf (Paritair Comité 112);
  - voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gemaakt (Paritair Subcomité 142.1);
  - voor de wapensmederij met de hand (Paritair Comité 147).



4. een wachttijd van vijftien kalenderdagen hebben vervuld. Voor de berekening van de wachttijd, worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval, gelijkgesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd sinds 1 juli 2011 vastgesteld op:

- € 5,51 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,76 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

### 2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Art. 11.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen onderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering bij toepassing van de wetgeving ter zake genieten;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 11 § 1 bedoelde vergoeding werd sinds 1 juli 2011 als volgt vastgesteld:

- € 82,01 na de eerste 60 dagen onderbroken ongeschiktheid
- € 82,01 meer na de eerste 120 dagen onderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 180 dagen onderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 240 dagen onderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 300 dagen onderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 365 dagen onderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 455 dagen onderbroken ongeschiktheid

- € 106,78 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

#### 2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

##### Art. 12.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsdag recht op de bij artikel 12 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd sinds 1 juli 2011 vastgesteld op:

- € 5,51 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering
- € 2,76 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 12 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

## 2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

### Art. 13.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 13 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding werd sinds 1 juli 2011 vastgesteld op:

- € 5,51 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering
- € 2,76 per halve ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering

§ 3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Art. 14.

De arbeiders die de bij artikel 12 en 13 bedoelde vergoeding genieten, hebben geen recht op de bij artikels 10, 11 en 16 voorziene vergoedingen.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming.

Art. 15.

De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming onder de hierna gestelde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, tenminste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben in de firma van ten minste vijf jaar;
3. het bewijs leveren niet opnieuw in dienst genomen te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst binnen een termijn van 30 kalenderdagen vanaf de dag van het ontslag.

Onder 'sluiting van onderneming', zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming, behorende tot een grotere entiteit die deel uitmaakt van een ander paritair comité.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is sinds 1 juli 2011 vastgesteld op € 273,01.

Dit bedrag wordt met € 13,77 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 900,48.

## 2.7. Aanvullende vergoeding bij brugpensioen na ontslag / stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 16.

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974, in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975);
- collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na ontslag tussen 1 januari 2014 en 31 maart 2014 afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 18 februari 2014 onder het nummer 119488/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 2014);
- collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na ontslag tussen 1 april 2014 en 31 december 2014 afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar tussen 1 januari 2014 en 31 maart 2014, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 18 februari 2014 onder het nummer 119487/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 2014);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar tussen 1 april 2014 en 31 december 2014, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na ploegenarbeid tussen 1 januari 2014 en 31 maart 2014, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 18 februari 2014 onder het nummer 119489/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 2014);

- collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na ploegenarbeid tussen 1 april 2014 en 31 december 2014, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar tussen 1 januari 2014 en 31 maart 2014, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 18 februari 2014 onder het nummer 119490/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 2014);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar tussen 1 april 2014 en 31 december 2014, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep tussen 1 januari 2014 en 31 december 2016, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering ten laste.

Deze aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang neemt en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud dat zij gekoppeld is aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

- § 2. De aanvullende werkloosheidsvergoedingen voorzien in artikel 10 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende uitkering voorzien in artikel 16 § 1.
- § 3. De betrokken arbeiders moeten bewijzen dat zij ten minste 5 jaar hebben gewerkt als arbeiders in een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritaire comité van het garagebedrijf behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als een geheel beschouwd.

- § 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding:
- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
  - ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 5. De ondernemingen die bij ondernemingsovereenkomst op eigen vlak de leeftijd voor het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag bepalen tussen 50 en 58 jaar kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde overeenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het Bureau van het Fonds, omtrent de overname door het Fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 58 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het Sociaal fonds en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 34, te vereffenen.

Deze aanvragen worden beantwoord uiterlijk binnen de zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag.

§ 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art. 17.

Sinds 1 juli 2011 betaalt het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 68,25 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking conform de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 bis van 19 december 2001 nr. 103 van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

2.9. Syndicale premie.

Art. 18.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het



Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen”.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 18 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd , op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.10. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Art. 19.

§ 1. De in artikelen 7, 8 en 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid), 10 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van volledige werkloosheid), 11 (aanvullende vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere werkloze), 13 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 15 (vergoeding voor sluiting van onderneming), 16 (aanvullende vergoeding voor brugpensioen na ontslag / stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag) en artikel 17 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren van hun recht op de vergoedingen voorzien door voormelde artikelen en volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. De in artikel 18 bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.

Art. 20.

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

### **3. Bevorderen van de vakbondsvorming**

Art. 21.

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben gedaan, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) van de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf betreffende de vakbondsvorming.

Art. 22.

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

### **4. Vorming en informatie van de werkgevers stimuleren**

Art. 23.

Het Fonds kent aan de organisaties van de werkgevers, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, een tussenkomst toe in de kosten voor informatie en vorming van de werkgevers. Zij wordt geïnd volgens de modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur.

### **5. Financiering van de werking en de initiatieven van de vzw “Educam”**

Art. 24.

In uitvoering van artikel 2 en artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Vorming en opleiding van 29 april 2014 financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de v.z.w. Educam.

De v.z.w. Educam organiseert voor de sector van het garagebedrijf de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de v.z.w. Educam.

## 6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Art. 25.

§ 1. Wanneer het sociaal fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de bovenvermelde wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen / stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het sociaal fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen / stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

§ 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding betaald krijgen in toepassing van artikel 16 van deze overeenkomst, en voorzover het brugpensioen / stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1991 en 31 december 2016.

Ingeval van brugpensioen / stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ploegenarbeid worden de bedoelde bijzondere bijdragen voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2014 vanaf de leeftijd van 56 jaar ten laste genomen.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden en tot de pensioenstelling van de arbeiders.

Art. 26.

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 25 van onderhavige statuten.

Art. 27.

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

#### **HOOFDSTUK IV. - Beheer van het Fonds**

Art. 28.

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Comité voor het garagebedrijf benoemd.

Art. 29.

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1ste en 3de ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2de ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Art. 30.

- § 1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken.
- § 2. De uitnodiging vermeldt de agenda.
- § 3. De notulen worden door de door de raad van bestuur aangeduide directeurs opgesteld.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

- § 4. Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).
- § 5. De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Art. 31.

- § 1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.
- § 2. De raad van bestuur, keurt de rekeningen en de begroting goed en treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.
- § 3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (een van werknemerszijde en een van werkgeverszijde).

- § 4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.
- § 5. Een lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

#### Art. 32.

- § 1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat is paritair samengesteld uit de voorzitter en 7 bestuurders.
- § 2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.
- § 3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken
- § 4. De uitnodiging vermeldt de agenda.
- § 5. De notulen worden door de door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.
- § 6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§ 7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§ 8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

## **HOOFDSTUK V. - Financiering van het Fonds**

Art. 33.

Om de financiering van de in artikel 8 tot artikel 24 bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Art. 34.

§ 1. Sinds 1 januari 2001 wordt de bijdrage van de werkgevers vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen bindend zal verklaard worden door koninklijk besluit.

§ 2. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Art. 35.

§ 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

§ 2. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 8 tot en met 25.

## **HOOFDSTUK VI. - Begroting en rekeningen van het Fonds**

Art. 36.

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Art 37.

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Comité voor het garagebedrijf aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juli aan het Paritair Comité voor het garagebedrijf ter goedkeuring worden voorgelegd.

## **HOOFDSTUK VII. - Ontbinding en vereffening van het Fonds**

Art. 38.

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa te bepalen.





**CAO: 24.06.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 128.153/CO/112**

**Registratiedatum: 23.07.15**

**Publicatie van registratie in BS: 03.08.15**

## 1. Inhoud:

- 1.1 Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2015
  - overmacht
  - technische stoornis
  - slecht weer
  - economische redenen
  - sluiting wegens jaarlijkse vakantie
  - € 12,00 per werkloosheidsuitkering
  - € 6,00 per halve werkloosheidsuitkering
  - ook bij jeugdvakantie en seniorenvakantie
- 1.2 Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid:  
Stopzetting aanvullende vergoeding vanaf 1 juli 2015 behalve in volgende gevallen:
  - Bij einde contract bepaalde duur / duidelijk omschreven werk / medische overmacht
  - Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013
  - Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.
- 1.3 Aanvullende vergoeding oudere werklozen:  
Stopzetting aanvullende vergoeding vanaf 1 juli 2015 behalve in volgende gevallen:
  - Bij einde contract bepaalde duur / duidelijk omschreven werk / medische overmacht
  - Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013
  - Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2015 voor onbepaalde duur

# 610-b. Sociaal fonds - Statuten

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015*

## WIJZIGING VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

Artikel 1.

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

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

Art. 2.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd op 7 juli 2014 onder het nummer 122.105/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2015), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2014, geregistreerd op 22 oktober 2014 onder het nummer 123.946/CO/112, wordt als volgt gewijzigd:

1) Artikel 7 §2 wordt als volgt aangepast:

“Vanaf 1 juli 2015 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding vastgesteld op:

- € 12,00 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,00 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.”

2) Binnen hoofdstuk 2.2, artikel 10 wordt een nieuwe paragraaf toegevoegd:

“§3. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.”

3) Binnen hoofdstuk 2.4, artikel 12 wordt een nieuwe paragraaf toegevoegd:

“§4. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg is van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;

- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.”

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij heeft dezelfde opzeggingsmodaliteiten en dezelfde opzeggingstermijnen als de collectieve arbeidsovereenkomst die zij wijzigt.

**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.667/C0/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

## 1. Inhoud:

Statuten Sociaal Fonds vanaf 01.01.2015

### 1. Aanvullende vergoedingen

#### 1.1. Aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2015

- overmacht
- technische stoornis
- slecht weer
- economische redenen
- sluiting wegens jaarlijkse vakantie
- € 12,00 per werkloosheidsuitkering
- € 6,00 per halve werkloosheidsuitkering
- ook bij jeugdvakantie en seniorenvakantie

#### 1.2. Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid:

- 5 jaar anciënniteit in metaalsectoren
  - wachttijd van 15 kalenderdagen
  - € 5,51 per werkloosheidsuitkering
  - € 2,76 per halve werkloosheidsuitkering
  - 200 dagen ( uitbetaald in 6d./w) < 45 jaar
  - 300 dagen ( uitbetaald in 6 d./w) > 45 jaar
- Vanaf 1 juli 2015 stopzetting van de aanvullende vergoeding behalve in volgende gevallen:
- Bij einde contract bepaalde duur / duidelijk omschreven werk / medische overmacht
  - Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013
  - Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

#### 1.3. Aanvullende vergoeding in geval van ziekte:

|         |          |
|---------|----------|
| 60 d.:  | € 82,01  |
| 120 d.: | € 82,01  |
| 180 d.: | € 106,78 |
| 240 d.: | € 106,78 |
| 300 d.: | € 106,78 |
| 365 d.: | € 106,78 |

|         |          |
|---------|----------|
| 455 d.: | € 106,78 |
| 545 d.: | € 106,78 |
| 635 d.: | € 106,78 |
| 725 d.: | € 106,78 |
| 815 d.: | € 106,78 |
| 905 d.: | € 106,78 |
| 995 d.: | € 106,78 |

- 1.4. Aanvullende vergoeding oudere werklozen:
- minstens 55 jaar
  - werkloosheidsuitkeringen ontvangen
  - 20 jaar beroepsverleden waarvan 5 jaar in de sector garages
  - € 5,51 tot pensioengerechtigde leeftijd
- Vanaf 1 juli 2015 stopzetting van de aanvullende vergoeding behalve in volgende gevallen:
- Bij einde contract bepaalde duur / duidelijk omschreven werk / medische overmacht
  - Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013
  - Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.
- 1.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken
- minstens 55 jaar
  - wachttijd van 30 kalenderdagen
  - 20 jaar beroepsverleden waarvan 5 jaar in de sector garages
  - € 5,51 tot pensioengerechtigde leeftijd
- 1.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van onderneming
- minstens 45 jaar – 5 jaar anciënniteit in de firma
  - niet opnieuw aan het werk binnen periode van 30 kalenderdagen
  - € 273,01 + € 13,77 per jaar anciënniteit (met een maximum van € 900,48)
- 1.7. Aanvullende vergoeding bij SWT in toepassing van CAO nr. 17 of alle bestaande SWT stelsels in de sector garages
- ½ van het verschil tussen netto-referteloan en werkloosheidsuitkering
  - ten minste 5 jaar anciënniteit in sector garages
  - onder bepaalde voorwaarden behoud van aanvullende vergoeding bij werkhervatting of zelfstandige activiteit in hoofdberoep
  - vastklikken van het recht op aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds indien het recht op SWT bij RVA werd vastgeklikt

- 1.8. Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet:
  - vanaf 53 jaar
  - € 62,25 per maand gedurende 60 maanden
2. Vakbondsvorming  
Werkgever betaalt loon en recupereert van het Sociaal fonds
3. Bevordering van vorming en opleiding via Educam

## 2. Vervanging van CAO's:

CAO 29.04.14 - KB: 10.04.15 - BS: 06.05.15  
Gewijzigd bij CAO 25.09.14 - KB 20.07.15 – BS 31.07.15  
Gewijzigd bij CAO 24.06.15 – Reg. Nr.128.153/CO/112

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur



# 610-c. Sociaal fonds - Statuten

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

## WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

Artikel 1.

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

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

Art. 2.

De statuten van het “Sociaal fonds voor het garagebedrijf” zijn bijgevoegd in bijlage.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2017.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd op 7 juli 2014 onder het nummer 122105/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2015), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2014, geregistreerd onder het nummer 123946/CO/112 op 22 oktober 2014 (Belgisch Staatsblad van 21 november 2014) en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 20 juli 2015 (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2015);
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, geregistreerd onder het nummer 128153/CO/112 op 23 juli 2015 (Belgisch Staatsblad van 3 augustus 2015).

## **STATUTEN VAN HET FONDS**

### **HOOFDSTUK I. - Benaming, zetel, opdrachten en duur**

#### **1. Benaming**

Artikel 1.

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 maart 1967, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1967 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 1967), genaamd "Sociaal fonds voor het garagebedrijf".

Met "Fonds" wordt verder in deze statuten "Sociaal fonds voor het garagebedrijf" bedoeld.

## 2. Zetel

Art. 2.

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

## 3. Opdrachten

Art. 3.

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;
- 3.4. de vorming en informatie van de werkgevers te stimuleren;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw. "Educam" te financieren
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

## 4. Duur

Art 4.

Het Fonds wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

## **HOOFDSTUK II. - Toepassingsgebied**

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen, welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

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

## **HOOFDSTUK III. - Statutaire opdrachten van het Fonds**

### **1. Inning en invordering van de bijdragen**

Art. 6.

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

### **2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen**

#### 2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Art. 7.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, § 1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 - tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 8 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn”.

§ 2. Vanaf 1 juli 2015 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding vastgesteld op:

- € 12,00 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,00 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Art. 8.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Art. 9.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 10 § 2 voorziene vergoeding, met een maximum respectievelijk van 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste dag van de werkloosheid minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;

3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren:
  - voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
  - voor de voortbrenging van non-ferrometalen (Paritair Comité 105);
  - voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
  - voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritaire Subcomités 149.1, 149.2, 149.3 en 149.4);
  - voor het garagebedrijf (Paritair Comité 112);
  - voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gemaakt (Paritair Subcomité 142.1);
  - voor de wapensmederij met de hand (Paritair Comité 147).
4. een wachttijd van vijftien kalenderdagen hebben vervuld. Voor de berekening van de wachttijd, worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval, gelijkgesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd vastgesteld op:

- € 5,51 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,76 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;

- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

### 2.3. Aanvullende ziektevergoeding

#### Art. 10.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering bij toepassing van de wetgeving ter zake genieten;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde vergoeding is als volgt vastgesteld:

- € 82,01 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 82,01 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- € 106,78 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

- § 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.
- § 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

#### 2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

##### Art. 11.

- § 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsdag recht op de bij artikel 11 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen:
- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid
  - uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten
  - 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).
- § 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding is vastgesteld op:
- € 5,51 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering
  - € 2,76 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering
- § 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:
- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;



- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 4. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg is van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

## 2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

### Art. 12.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;

- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding is vastgesteld op:

- € 5,51 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering
- € 2,76 per halve ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering

§ 3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Art. 13.

De arbeiders die de bij artikel 11 en 12 bedoelde vergoeding genieten, hebben geen recht op de bij artikels 9, 10 en 15 voorziene vergoedingen.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming.

Art. 14.

De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming onder de hierna gestelde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, tenminste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben in de firma van ten minste vijf jaar;
3. het bewijs leveren niet opnieuw in dienst genomen te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst binnen een termijn van 30 kalenderdagen vanaf de dag van het ontslag.

Onder 'sluiting van onderneming', zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming, behorende tot een grotere entiteit die deel uitmaakt van een ander paritair comité.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is vastgesteld op € 273,01.

Dit bedrag wordt met € 13,77 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 900,48.

## 2.7. Aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Art. 15.

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974, in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975);
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering ten laste.

Deze aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvang neemt en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud dat zij gekoppeld is aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

- § 2. De aanvullende werkloosheidsvergoedingen voorzien in artikel 9 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende uitkering voorzien in artikel 15 § 1.
- § 3. De betrokken arbeiders moeten bewijzen dat zij ten minste 5 jaar hebben gewerkt als arbeiders in een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritaire comité van het garagebedrijf behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als een geheel beschouwd.

- § 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding:
  - wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
  - ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- § 5. De ondernemingen die bij ondernemingsovereenkomst op eigen vlak de leeftijd voor het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag bepalen op een lagere leeftijd kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde over-

eenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het Bureau van het Fonds, omtrent de overname door het Fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 60 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het Sociaal fonds en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 35, te vereffenen.

Deze aanvragen worden beantwoord uiterlijk binnen de zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag.

§ 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfs-toeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art. 16.

Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 68,25 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking conform de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 bis van 19 december 2001 nr. 103 van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

2.9. Syndicale premie.

Art. 17.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemers-organisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen”.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 17 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.10. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Art. 18.

§ 1. De in artikelen 6, 7, en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van volledige werkloosheid), 10 (aanvullende vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werkloze), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 14 (vergoeding voor sluiting van onderneming), 15 (aanvullende vergoeding stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag) en artikel 16 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren van hun recht op de vergoedingen voorzien door voormelde artikelen en volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.

Art. 19.

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

### **3. Bevorderen van de vakbondsvorming**

Art. 20.

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben gedaan, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) van de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf betreffende de vakbondsvorming.

Art. 21.

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

### **4. Vorming en informatie van de werkgevers stimuleren**

Art. 22.

Het Fonds kent aan de organisaties van de werkgevers, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, een tussenkomst toe in de kosten voor informatie en vorming van de werkgevers. Zij wordt geïnd volgens de modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur.

### **5. Financiering van de werking en de initiatieven van de vzw “Educam”**

Art. 23.

§ 1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Vorming en opleiding van 9 oktober 2015 financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de v.z.w. Educam. Deze financiering zit vervat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 33 §1 en §2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§ 2. De v.z.w. Educam organiseert voor de sector van het garagebedrijf de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de v.z.w. Educam.

## **6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen**

Art. 24.

§ 1. Wanneer het sociaal fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de bovenvermelde wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het sociaal fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

§ 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding betaald krijgen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst, en voorzover het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1991 en 31 december 2018.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden en tot de oppensioenstelling van de arbeiders.



Art. 25.

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 24 van onderhavige statuten.

Art. 26.

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

## **HOOFDSTUK IV. - Beheer van het Fonds**

Art. 27.

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Comité voor het garagebedrijf benoemd.

Art. 28.

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1<sup>ste</sup> en 3<sup>de</sup> ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2<sup>de</sup> ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Art. 29.

- § 1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken.
- § 2. De uitnodiging vermeldt de agenda.
- § 3. De notulen worden door de door de raad van bestuur aangeduide directeurs opgesteld.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

- § 4. Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).
- § 5. De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Art. 30.

- § 1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.
- § 2. De raad van bestuur, keurt de rekeningen en de begroting goed en treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.
- § 3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (een van werknemerszijde en een van werkgeverszijde).

- § 4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de ver-plichtingen van het Fonds.
- § 5. Een lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

#### Art. 31.

- § 1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat is paritair samengesteld uit de voorzitter en 7 bestuurders.
- § 2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.
- § 3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken
- § 4. De uitnodiging vermeldt de agenda.
- § 5. De notulen worden door de door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.
- § 6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§ 7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§ 8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

## **HOOFDSTUK V. - Financiering van het Fonds**

Art. 32.

Om de financiering van de in artikel 8 tot artikel 24 bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Art. 33.

§ 1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 3,95 % van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,7 % is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.
- De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.

§ 3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Art. 34.

- § 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.
- § 2. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7 tot en met 24.

Art. 35.

- § 1. Een basisbijdrage zoals voorzien in de aparte collectieve arbeidsovereenkomst inzake basisbijdrage aan het Fonds, en gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 15 § 5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in de onderneming tot de sectorale leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.
- § 2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

## HOOFDSTUK VI. - Begroting en rekeningen van het Fonds

Art. 36.

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Art 37.

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Comité voor het garagebedrijf aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juli aan het Paritair Comité voor het garagebedrijf ter goedkeuring worden voorgelegd.

## **HOOFDSTUK VII. - Ontbinding en vereffening van het Fonds**

Art. 37.

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa te bepalen.



**CAO: 29.09.11**

**KB: 01.09.12**

**BS: 05.11.12**

**Registratienummer: 106.452/CO/112**

**Registratiedatum: 19.10.11**

**Publicatie van registratie in BS: 04.11.11**

### 1. Inhoud:

Bijdrage aan het Sociaal Fonds

- Vanaf 01.01.2012 bedraagt de totale bijdrage aan het Sociaal Fonds 3,85 %
- Verdeling van deze bijdrage
  - o Vorming en opleiding: 0,70 %
    - 0,15 % risicogroepen
    - 0,55 % permanente vorming
  - o Sectoraal pensioenfonds: 1,60 %
    - 1,53 % voor pensioen
    - 0,07 % voor solidariteit

### 2. Vervanging van CAO:

CAO 21.06.07 - KB 18.05.08 - BS 19.06.08

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur



# 620-a. Sociaal Fonds - Bijdrage (2013-2014)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011*

## BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Bijdrage

Art. 2.

Overeenkomstig artikel 34 § 1 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor het garagebedrijf", gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2012.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 3,85 % van de niet geplafondeerde bruto lonen van de arbeiders.

Art. 3.

§ 1. Van deze basisbijdrage van 3,85 % wordt 1,6 % voorbestemd om het sociaal sectoraal pensioenfonds te financieren, zoals bepaald in artikel 9 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

§ 2. Van de basisbijdrage van 3,85 % wordt 0,7 % voorbestemd om de financiering te verzekeren van initiatieven met betrekking tot vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 5 § 2 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

Art. 4.

De globale bruto bijdrage van 1,6 % van de brutolonen van de arbeiders voorbestemd om het sociaal sectoraal pensioenstelsel te financieren, wordt als volgt verdeeld:

- 1,53 % van de bruto bijdrage wordt aangewend ter financiering van de opbouw van de pensioentoezegging;
- 0,07 % van de bruto bijdrage wordt aangewend ter financiering van het solidariteitsluik.

Art. 5.

Van de globale bruto bijdrage van 1,6 % wordt vooreerst door de Inrichter van het stelsel, met name het Sociaal fonds voor het garagebedrijf, een beheerskost ingehouden van 4,5 %, wat resulteert in een globale netto bijdrage van 1,53 %.

Art. 6.

De globale netto bijdrage van 1,53 % van de brutolonen van de arbeiders voorbestemd om het sociaal sectoraal pensioenstelsel te financieren, wordt als volgt verdeeld:

- 1,46 % van de netto bijdrage wordt aangewend ter financiering van de opbouw van de pensioentoezegging;
- 0,07 % van de netto bijdrage wordt aangewend ter financiering van het solidariteitsluit.

### **HOOFDSTUK III. - Inning en invordering**

Art. 7.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid verzekerd in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

### **HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen**

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 inzake de bijdrage aan het Sociaal Fonds, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 18 mei 2008 (Belgisch Staatsblad van 19 juni 2008), en gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012, en wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Ze kan opgezegd worden door één van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, kenbaar gemaakt door een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

**CAO: 29.04.14**

**KB: 08.01.15**

**BS: 13.02.15**

**Registratienummer: 122.106/C0/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

### 1. Inhoud:

Bijdrage aan het Sociaal Fonds

- Vanaf 01.01.2015 bedraagt de totale bijdrage aan het Sociaal Fonds 3,95 %
- Verdeling van deze bijdrage
  - o Vorming en opleiding: 0,70 %
    - 0,15 % risicogroepen
    - 0,55 % permanente vorming
  - o Sectoraal pensioenfonds: 1,60 % netto bijdrage
    - 1,54 % voor pensioen
    - 0,08 % voor solidariteit

### 2. Vervanging van CAO:

CAO 29.09.11 - KB 01.09.12 - BS 05.11.12

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur

## **620-b. Sociaal Fonds - Bijdrage (2015)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

### **BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS**

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

#### **HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

Artikel 1.

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

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

#### **HOOFDSTUK II. - Bijdrage**

Art. 2.

Overeenkomstig artikel 34 § 1 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor het garagebedrijf", gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2015.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 3,95 % van de niet geplafonneerde bruto lonen van de arbeiders.

Art. 3.

- § 1. Van deze basisbijdrage van 3,95 % wordt 1,7 % voorbestemd om het sociaal sectoraal pensioenfonds te financieren, zoals bepaald in artikel 8 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.
- § 2. Van de basisbijdrage van 3,95 % wordt 0,7 % voorbestemd om de financiering te verzekeren van initiatieven met betrekking tot vorming en opleiding.

Art. 4.

- § 1. Van de totale jaarlijkse bruto bijdrage van 1,7 % bestemd voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt vooreerst door de Inrichter van het stelsel, met name het Sociaal fonds voor het garagebedrijf, een beheerskost ingehouden van 4,5 %, wat resulteert in een totale jaarlijkse netto bijdrage van 1,62 %.
- § 2. Deze totale jaarlijkse netto bijdrage van 1,62 % van de brutolonen van de arbeiders, wordt als volgt verdeeld:
- 1,54 % wordt aangewend ter financiering van het pensioenluik;
  - 0,08 % wordt aangewend ter financiering van het solidariteitsluik.
- § 3. De bijzondere R.S.Z.—bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 1,54 procent weergegeven in artikel 4 § 2. van onderhavige overeenkomst, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de bijdrage voor het Fonds voor bestaanszekerheid voor het Garagebedrijf voorzien in artikel 6 van het nationaal akkoord van 27 februari 2014 afgesloten binnen het Paritair Comité voor het Garagebedrijf met 0,15 procent en afgehouden door de R.S.Z. aan de bron.

### **HOOFDSTUK III. - Inning en invordering**

Art. 5.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid verzekerd in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

### **HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 inzake de bijdrage aan het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 106452/CO/112 op 19 oktober 2011 (Belgisch Staatsblad van 4 november 2011) en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 1 september 2012 (Belgisch Staatsblad van 5 november 2012), en gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015, en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan opgezegd worden door één van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, kenbaar gemaakt door een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.661/CO/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

### 1. Inhoud:

Bijdrage aan het Sociaal Fonds

- Vanaf 01.01.16: gedifferentieerde inning van de bijdragen  
De pensioenbijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het Sociaal Fonds
- Vanaf 01.01.16 bedraagt de basisbijdrage aan het Sociaal Fonds 2,25 %.

### 2. Vervanging van CAO:

CAO 29.04.14 - KB 08.01.15 - BS 13.02.15

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur



# 620-c. Sociaal Fonds - Bijdrage (2016)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

## BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van artikel 5 § 3 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. - Bijdrage

Art. 2.

Overeenkomstig artikel 33 § 2 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor het garagebedrijf", gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2016.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 2,25 % van de niet geplafonneerde bruto lonen van de arbeiders.

### **HOOFDSTUK III. - Inning en invordering**

Art. 3.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid verzekerd in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

### **HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake de bijdrage aan het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 122.106/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2015).

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016, en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan opgezegd worden door één van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, kenbaar gemaakt door een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.



**CAO: 09.10.15**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 130.668/CO/112**

**Registratiedatum: 15.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 25.01.16**

### 1. Inhoud:

Sociaal sectoraal pensioenstelsel

- Vanaf 01.01.16: verhoging van de bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel met 0,1 %, waardoor de totale bijdrage 1,8 % bedraagt.
- Vanaf 01.01.12 bedroeg de bijdrage 1,6 %
- Vanaf 01.01.15 bedroeg de bijdrage 1,7 %.
- Als bijlage
  - o Sectoraal pensioen- en solidariteitsreglement
  - o Minimale voorwaarden waaraan een opting-out dient te voldoen

### 2. Vervanging van CAO:

CAO 29.04.14 - KB: 10.04.15 - BS: 17.06.15

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

# 630. Sociaal sectoraal pensioenstelsel

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

## WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.
- § 2. Worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de buiten België gevestigde werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van titel II van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad.
- § 3. Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

### HOOFDSTUK II. - Voorwerp

Art. 2

- §1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om vanaf 1 januari 2016, en dit in uitvoering van artikel 33 §2 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf", gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, de pensioenbijdragen te verhogen die worden gestort in het kader van het sociaal sectoraal pensioenstelsel dat werd ingesteld in uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2001-2002 afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf op 3 mei 2001 en dit conform artikel 10 van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van som-

mige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S. 15 mei 2003, ed. 2, p. 26407, erratum B.S. 26 mei 2003) en diens uitvoeringsbesluiten.

- §2 De begrippen die in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde Wet.
- §3 De Wet zal in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst "W.A.P." worden genoemd.

### **HOOFDSTUK III. - Aanduiding van de Inrichter**

#### Art. 3

- §1 Overeenkomstig artikel 3, §1, 5° van de W.A.P., werd het Fonds voor bestaanszekerheid via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002 (63461/CO/112), algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 november 2004 (Belgisch Staatsblad 24 januari 2005) door de representatieve organisaties van het voormelde Paritair Comité aangeduid als Inrichter van onderhavig sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §2 Deze aanduiding blijft uiteraard gelden in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

### **HOOFDSTUK IV. - Aansluitingsvoorwaarden**

#### Art. 4

- §1 Alle arbeiders die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst), worden ambtshalve aangesloten bij onderhavig sociaal sectoraal pensioenplan. In de praktijk gaat het om de werklieden aangegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

- §2 Alle arbeiders die op of na 1 januari 2008 verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst) met de werkgever die overeenkomstig artikel 6 van het nationaal akkoord van 2001 - 2002 van 3 mei 2001, geregistreerd op 4 juli 2001 onder het nummer 57.783/CO/112, gesloten in het Paritair Comité, er voor geopteerd had om de uitvoering van het pensioenstelsels zelf te organiseren en die hier toe de toestemming hadden verkregen vanuit het desbetreffende Paritair Comité, worden ten vroegste vanaf 1 januari 2008 ambtshalve aangesloten bij onderhavig sociaal sectoraal pensioenplan.
- §3 Worden echter niet aangesloten bij onderhavig pensioenplan:
- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid;
  - de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers;
  - de leerlingen;
  - de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma.

## HOOFDSTUK V. - Voordeel

### Art. 5

- §1 In het voordeel van de in artikel 4 bedoelde personen zullen er maandelijks door de Inrichter één of meerdere bijdragen gestort worden ter financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling.
- §2 De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedraagt sinds 1 januari 2016 1,80 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.
- §3 De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt verminderd met 4,5 procent beheerkosten, aangere-

kend door de Inrichter, wat resulteert in een totale jaarlijkse netto bijdrage per aangeslotene van 1,72 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.

- §4 Deze netto bijdrage wordt als volgt verdeeld: 1,64 procent wordt aangevend ter financiering van individuele pensioenrechten in hoofde van de bij het sociaal sectoraal stelsel aangeslotenen en de overige 0,08 procent wordt gebruikt ter financiering van een solidariteitstoezegging zoals bedoeld in titel 2, hoofdstuk 9 van de W.A.P.

## **HOOFDSTUK VI. - Pensioentoezegging: Beheer en Pensioeninstelling**

### Art. 6

- §1 Het financiële, boekhoudkundig, actuarieel en administratief beheer van de pensioentoezegging werd door de Inrichter toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Galileelaan 5 (hierna genoemd pensioeninstelling). De pensioeninstelling opteert ervoor om 50 % van haar risico te herverzekeren via K.B.C. Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraetenplein 2. Gezien binnen de juridische structuur van de pensioen-instelling het mogelijk is dat de Inrichter er voor opteert om één of meerdere deelaspecten van het beheer uit te besteden aan derden, worden de werkzaamheden in het kader van het administratief beheer deels toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.
- §2 De beheersregels van de pensioentoezegging zijn vastgelegd in een pensioenreglement dat wordt opgenomen als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt. Het pensioenreglement zal door de pensioen-instelling aan de aangeslotenen ter beschikking worden gesteld op hun eenvoudig verzoek.
- §3 Er werd binnen de pensioeninstelling (in overeenstemming met artikel 41, §2 van de W.A.P.) een toezichtcomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers (die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige pensioentoezegging wordt gedaan) en



voor de andere helft uit werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst. Dit toezichtcomité ziet toe op de goede uitvoering van het beheer van de pensioentoezegging door de pensioeninstelling en wordt door voormelde jaarlijks in het bezit gesteld van een zogenaamd “transparantieverlag” alvorens de pensioeninstelling dit ter beschikking stelt van de Inrichter van het pensioenstelsel, evenals “The Statement of Investment Principles”.

- §4 Onder de naam “transparantieverlag” stelt de pensioeninstelling of, in voorkomend geval, de derde aan wie een deelaspect van het beheer werd uitbesteed, jaarlijks een verslag op over het door haar gevoerde (deelaspect van het) beheer van de pensioentoezegging. Na raadpleging van het toezichtcomité stelt de pensioeninstelling het transparantieverlag ter beschikking van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek mededeelt aan de aangeslotenen. Het verslag betreft de elementen zoals beschreven in de W.A.P.
- §5 De Raad voor aanvullende pensioenen kan de uitvoering van het pensioenstelsel onderzoeken op voorwaarde dat 10 procent van de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst of van de aangeslotenen zulks vraagt. Indien het rendement ondermaats zou zijn, kan de Raad aanbevelen van pensioeninstelling te veranderen of het beheer geheel of gedeeltelijk uit te besteden aan andere beheerders.

## HOOFDSTUK VII. - Uitbetaling van de voordelen

### Art. 7

De procedure, de modaliteiten en de vorm van de uitbetaling van de voordelen worden beschreven in artikel 7 tot en met artikel 15 van het bijgevoegde pensioenreglement.

## HOOFDSTUK VIII. - Solidariteitstoezegging

### Art. 8

- §1 Vanaf 1 januari 2004 wordt een gedeelte van de in artikel 5 van deze overeenkomst bepaalde bijdrage (in overeenstemming met artikel 43 van de W.A.P.) aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging die deel uitmaakt van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Het deel van de globale netto bijdrage dat hiertoe wordt aangewend, is vastgesteld op 0,08 procent.
- §2 Deze bijdrage wordt aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties, waaronder in het bijzonder de financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit en de vergoeding van inkomstenverlies in bepaalde gevallen. De exacte inhoud van deze solidariteitstoezegging alsook de financieringswijze ervan, werd uitgewerkt in een solidariteitsreglement (zie hierna in artikel 9).
- §3 Het beheer van de solidariteitstoezegging wordt door de Inrichter toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Galilleelaan 5 (hierna genoemd solidariteitsinstelling). De solidariteitsinstelling opteert ervoor om 50 % van haar risico te herverzekeren via K.B.C. Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraeten-plein 2. Gezien binnen de juridische structuur van de solidariteitsinstelling het mogelijk is dat de Inrichter er voor opteert om enig deelaspect van het beheer uit te besteden aan derden, worden de werkzaamheden in het kader van het administratief beheer deels toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.
- §4 Ook op het gebied van de solidariteits-toezegging zal de solidariteitsinstelling een “transparantieverslag” opstellen betreffende het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging. Na raadpleging van het toezichtcomité zal de solidariteitsinstelling dit transparantieverslag ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen. Het verslag betreft de elementen zoals beschreven in de W.A.P.

## **HOOFDSTUK IX. - Solidariteitsreglement**

Art. 9

- §1 Het solidariteitsreglement expliciteert de modaliteiten van de solidariteits-toezegging en werd als bijlage opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt.
- §2 Het solidariteitsreglement zal door de solidariteitsinstelling op hun eenvoudig verzoek ter beschikking worden gesteld aan de bij onderhavig pensioenstelsel aangesloten werknemers.

## **HOOFDSTUK X. - Procedure ingeval van uittreding van een arbeider**

Art. 10

De procedure van uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel wordt geregeld door artikel 19 van het hierna bijgevoegde pensioenreglement.

## **HOOFDSTUK XI. - Inningsmodaliteiten**

Art. 11

- §1 Teneinde de bijdrage zoals voorzien in artikel 5, §2 van deze overeenkomst in te vorderen zal door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid een voorlopige bijdrage worden geïnd. Deze voorlopige bijdrage zal na de terbeschikkingstelling ervan aan de Inrichter door laatstgenoemde worden doorgestort aan de pensioen- en de solidariteits-instelling.
- §2 Van zodra de pensioeninstelling over definitieve loongegevens beschikt, zal de voorlopige bijdrage worden vergeleken met de effectief verschuldigde bijdrage. Indien de voorlopige bijdrage groter is dan de effectief verschuldigde bijdrage, wordt de reserve die voortvloeit uit het verschil, in mindering gebracht van de eerstvolgende voorschotbijdrage. In het omgekeerde geval, zal het reservetekort ten laste gelegd worden van de Inrichter.

§3 Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde R.S.Z. inningstechniek waardoor de Pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de Basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor bestaanszekerheid. De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 1,64 procent weergegeven in artikel 5, §4, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de Pensioenbijdrage met 0,15 procent en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale Pensioenbijdrage van 1,95 procent aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

Art. 12

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

## **HOOFDSTUK XII. - Inwerkingtreding en opzeggingsmogelijkheden**

Art. 13

§1 De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 (122116/CO/112) tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad 17 juni 2015), wordt vervangen vanaf 1 januari 2016.

§2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§3 Zij kan worden beëindigd mits opzegging van zes maanden en wordt betekend per ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het voormelde Paritair Comité. Voorafgaandelijk aan de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het Paritair Comité de beslissing nemen om het sectoraal pensioenstelsel op te heffen. Deze beslissing tot opheffing is enkel geldig wanneer zij wordt genomen in overeenstemming met de bepalingen in artikel 10, §1, 3° W.A.P.

## **BIJLAGE NR. 1.**

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

# **WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL**

## **AANVULLEND PENSIOENPLAN**

ten gunste van de arbeiders van het Paritair Comité voor het garagebedrijf

## **SECTORAAL PENSIOENREGLEMENT**

afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

## **INHOUDSTAFEL**

### **HOOFDSTUKKEN**

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Gewaarborgde prestaties
7. Uitbetaling van de aanvullende pensioenen
8. Modaliteiten voor de uitbetaling
9. Uitbetalingsvorm
10. Verzekeringscombinatie
11. Bijdragen
12. Verworven reserves en verworven prestaties
13. Procedure in geval van uittreding
14. Beëindiging van het pensioenstelsel
15. Financieringsfonds
16. Toezichtcomité
17. Transparantieverslag
18. Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen: de pensioenfiche

19. Fiscale bepaling (80 procentregel)
20. Wijzigingsrecht
21. Niet-betaling van de premies
22. De bescherming op de persoonlijke levenssfeer
23. DB2P
24. Aanvang

## **HOOFDSTUK I. - Voorwerp**

### Artikel 1

- §1 Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §2 Dit pensioenreglement beoogt het pensioenreglement dat als bijlage opgenomen was bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 aan te passen enerzijds aan de verhoging van de bijdragen waartoe besloten werd in uitvoering van artikel 33 §2 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf”, gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 en aan de wettelijke en reglementaire evoluties die sindsdien plaatsgrijpen anderzijds.
- §3 Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en de plichten van de Inrichter, de pensioen-instelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Comité, de aangeslotenen en hun rechtverkrijgenden. Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging vastgelegd.

## HOOFDSTUK II. - Begripsomschrijvingen

### Art. 2

#### 1. Het aanvullend pensioen

De kapitaalswaarde van het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na pensionering), of de omzetting van deze in een levenslange lijfrente, toegekend op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte stortingen, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen.

#### 2. De pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen gedaan door de Inrichter aan de aangeslotenen en/of hun rechtverrijgende(n) in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De toezegging die de Inrichter hier doet betreft een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert dus enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De pensioen-instelling onderschrijft op haar beurt een resultaatsverbintenis dat de bijdragen gestort door de Inrichter minimaal zullen worden gekapitaliseerd aan de interestvoet voorzien in artikel 24, §2 van de W.A.P. De verdere modaliteiten van deze resultaats-verbintenis worden geregeld in een afzonderlijke beheersovereenkomst onderschreven door de Inrichter en de pensioen-instelling.

#### 3. Het pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

#### 4. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde Wet. De Wet zal in het vervolg van dit pensioenreglement "W.A.P." worden genoemd.

#### 5. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf 112, het Fonds voor bestaanszekerheid van het garagebedrijf aangeduid als Inrichter van het sectoraal aanvullende pensioenstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

#### 6. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

#### 7. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.6.

#### 8. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter onderhavig pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig dit pensioenreglement. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.



## 9. De uittreding

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112), het Paritair Subcomité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02), het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03), het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01) of het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04) en die daarenboven niet buiten het toepassingsveld van het sociaal sectoraal pensioenstelsel valt.

## 10. De pensioeninstelling

Belfius Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Galilleelaan 5.

## 11. De verworven prestaties

Wanneer de aangeslotene ingeval van uittreding ervoor kiest om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling te laten, dan is de verworven prestatie de prestatie waarop de aangeslotene aanspraak kan maken op zijn pensioenleeftijd.

## 12. De verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig dit pensioenreglement. Deze reserves zijn het resultaat van de sommatie van:

1. de persoonlijke rekening (nettobijdragen gestort door de Inrichter)
2. de prestaties toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging
3. in voorkomend geval, de deelname in de winst

De hierboven vermelde bedragen worden opgerend aan het gewaarborgd minimum-rendement, zoals bepaald in de W.A.P.

### 13. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

### 14. De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld.

1. Deze pensioenleeftijd bedraagt in principe 65 jaar.
2. Voor specifieke beroepsgroepen (ex-mijnwerkers) zal de uitbetaling van het aanvullend pensioen kunnen gebeuren van zodra de aangeslotene de wettelijke pensionering kan aantonen en dit zonder enige beperking qua leeftijd.

### 15. De vervroegde pensioenleeftijd

Leeftijd waarop iemand met werkloosheid met bedrijfsstoeslag (SWT) gaat in overeenstemming met de wettelijke of conventionele bepalingen ter zake of de leeftijd ingeval van vervroegd pensioen (pensionering vóór de wettelijke pensioenleeftijd).

### 16. De einddatum

De einddatum wordt vastgesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de 65ste verjaardag van de aangeslotene.

### 17. De tarieven

De door de pensioeninstelling gebruikte technische grondslagen neergelegd bij de Nationale Bank van België.

### 18. Het verzekeringsjaar

De vervaldag van dit pensioenreglement wordt vastgesteld op 1 januari. Een verzekeringsjaar valt dan ook steeds samen met de tijdsspanne gelegen tussen 1 januari en de daaropvolgende 31 december.

## 19. Het financieringsfonds

Het collectieve tak 21-fonds dat bij de pensioeninstelling in het kader van onderhavig pensioenstelsel wordt gevormd.

## 20. Het kind

Elk wettig geboren of verwekt kind van de aangeslotene alsook elk erkend natuurlijk kind of elk geadopteerd kind van de aangeslotene evenals elk kind van de echtgeno(o)t(e) of partner van de gehuwde, respectievelijk wettelijk samenwonende aangeslotene dat gedomicilieerd is op het adres van de aangeslotene.

## 21. Het premievrij contract

Dit is de waarde van het verzekeringscontract waarvoor de aangeslotenen verzekerd blijven zonder enige verdere premiebetaling.

## 22. Het afgezonderd fonds

Dit zijn activa op de balans van de pensioeninstelling die van haar andere activa worden afgezonderd en aldus een afgescheiden fonds vormen. De winst-delingsresultaten in dit pensioenstelsel hangen af van de opbrengst van de contracten verbonden aan het afgezonderd fonds.

## 23. De wettelijk samenwonende

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd overeenkomstig artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

## 24. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM is gevestigd op het Woluwedal 46/7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name: [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## 25. De v.z.w. SIGEDIS

SIGEDIS (sociale individuele gegevens) is een dienstverlenende v.z.w. gecreëerd op basis van artikel 12 van het Koninklijk Besluit van 12 juni 2006.

De v.z.w. werd opgericht binnen de context van het Generatiepact en kreeg verschillende opdrachten toegewezen:

- Opdracht in het kader van het verzamelen en controleren van multisectoriële loopbaangegevens.
- Wettelijke opdracht in het kader van de 2e pensioenpijler.
- Opdracht met betrekking tot de identificatie van werknemers in het kader van de R.S.Z. aangiffen.
- Wettelijke opdracht tot het archiveren van elektronische arbeidsdocumenten.

## 26. De Databank 2e pijler

De databank “aanvullende pensioenen” (DB2P) heeft als doel het verzamelen van de gegevens van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren met betrekking tot alle voordelen die zij in België en in het buitenland hebben opgebouwd in het kader van het aanvullend pensioen.

De databank is bedoeld voor het verbeteren van de controle op de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving betreffende de 2e pensioenpijler. De belangrijkste doelstellingen zijn het in staat stellen:

- van de fiscus om de toepassing van de 80 procent regel en het fiscaal plafond beter te controleren;

- van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (F.S.M.A.) om de conformiteit van de pensioenplannen met de sociale regels gemakkelijker te controleren;
- van de R.S.Z. en de R.S.Z.P.P.O. om de bijzondere bijdrage van 8,86 procent te controleren;
- van de regering om te beschikken over betrouwbare statistieken betreffende de 2e pensioenpijler.

De praktische uitbouw en de inhoud van deze databank is toevertrouwd aan een werkgroep opgericht in de schoot van het Algemeen Coördinatiecomité van de Kruis-puntbank van de Sociale Zekerheid.

De databank brengt verplichtingen met zich mee, zowel voor de Inrichter als voor de pensioen- en solidariteitsinstelling.

### HOOFDSTUK III. - Aansluiting

#### Art. 3

- §1 Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers zoals vermeld in 2.6. verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst.
- §2 Onverminderd de toepassing van het eerste lid, is het pensioenreglement pas vanaf 1 januari 2008 van toepassing op de arbeiders die tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die overeenkomstig artikel 6 van het nationaal akkoord 2001-2002 ervoor wist te opteren om de uitvoering van het pensioenstelsel zelf te organiseren en hiervoor de toestemming wist te verwerven vanuit het Paritair Comité voor het garagebedrijf.
- §3 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige pensioentoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden.

- §4 Mochten – in voorkomend geval – voormelde personen reeds beschikken over een aanvullende pensioenreserve vanuit een eerdere dienstbetrekking en zouden zij ervoor opteren om – overeenkomstig artikel 32, §1,1°,b) van de W.A.P. – deze bewuste reserve over te dragen naar de pensioeninstelling, dan zal deze worden geïntegreerd in onderhavig pensioenstelsel. Onderhavig pensioenstelsel voorziet aldus niet in een zogenaamde “onthaalstructuur” zoals beschreven in artikel 32, §2, 2e lid van de W.A.P.
- §5 In afwijking van de 1e paragraaf van dit artikel, is het pensioenreglement niet van toepassing op de arbeiders vermeld onder artikel 4, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 9 oktober 2015.

## **HOOFDSTUK IV. - Rechten en plichten van de Inrichter**

### Art. 4

- §1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.
- §2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de pensioen-toezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan de pensioeninstelling overgemaakt. Dit geschiedt minimaal maandelijks.
- §3 De Inrichter zal via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de pensioeninstelling.
- §4 De pensioeninstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, tijdens de duur van dit pensioenreglement volgende gegevens meegedeeld werden:
1. de na(a)m(en), de voorna(a)m(en) en de geboortedatum van de aangeslotene alsook geslacht, taalstelsel, burgerlijke staat en identificatienummer in de sociale zekerheid;

2. het adres van de aangeslotene;
3. de benaming, de maatschappelijke zetel en het K.B.O.-nummer van de werkgever waarmee de aangeslotene via een arbeidsovereenkomst verbonden is, bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
4. het bruto kwartaalloon van de aangeslotene;
5. enige andere terzake doende gegevens zoals gevraagd door de pensioeninstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

- §5 De Inrichter wist ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” te organiseren waarbij de coördinatie werd toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

Deze v.z.w. zal een vraag enkel doorspelen aan de pensioeninstelling indien zij de bewuste vraag niet zelf beantwoorden kan. In uitzonderlijke gevallen, wanneer dat het proces aanzienlijk kan versnellen en vergemakkelijken, heeft de helpdesk de mogelijkheid de aangeslotene rechtstreeks contact te laten opnemen met de pensioeninstelling.

## HOOFDSTUK V. - Rechten en plichten van de aangeslotenen

### Art. 5

- §1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002 evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van dit pensioenreglement. Deze documenten maken één geheel uit.
- §2 De aangeslotene machtigt de Inrichter de nodige verzekeringen op zijn leven af te sluiten.

- §3 De aangeslotene machtigt de Inrichter om via de v.z.w. SEFOCAM aan de pensioen-instelling alle inlichtingen en bewijsstukken over te maken die nodig zijn zodat de pensioeninstelling zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover de rechtverkrijgende(n) kan nakomen zonder uitstel.
- §4 De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de pensioeninstelling zodat deze zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn rechtverkrijgende(n) kan nakomen.
- §5 Mocht de aangeslotene een hem door dit pensioenreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de pensioeninstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met het bij dit pensioenreglement geregeld aanvullend pensioen.

## **HOOFDSTUK VI. - Gewaarborgde prestaties**

### Art. 6

- §1 De pensioentoezegging heeft, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen, tot doel:
- een kapitaal (of een hiermee overeenstemmende rente) samen te stellen dat vanaf de pensioenleeftijd aan de "aangeslotene" wordt uitgekeerd indien hij in leven is;
  - een overlijdenskapitaal uit te keren aan de rechtverkrijgende(n) indien de "aangeslotene" overlijdt vóór of na de pensioenleeftijd, in dit laatste geval, zo het aanvullend pensioen nog niet werd opgevraagd door de aangeslotene zelf.
- §2 De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen.



De pensioeninstelling onderschrijft een resultaatsverbintenis dat de bijdragen gestort door de Inrichter minimaal zullen worden gekapitaliseerd aan de interestvoet voorzien in artikel 24, §2 van de W.A.P. en dit vanaf het ogenblik dat de bijdragen juridisch verschuldigd zijn.

- §3 Deze oprenting loopt tot op de dag waarop de uitbetaling van het aanvullend pensioen gebeurt.
- §4 Bovenvermelde kapitalen worden verhoogd met een winstdeling zoals beschreven in het hierna weergegeven winstdelingsreglement. Deze winstdeling wordt gekoppeld aan de resultaten van het afgezonderd fonds bij de pensioeninstelling. De winstdeling wordt jaarlijks toegekend in de vorm van een kapitaalsverhoging en is aldus definitief verworven door de aangeslotenen. Het percentage van jaarlijkse onmiddellijke toekenning wordt bepaald door het toezichtcomité. Enige winstdeling die niet onmiddellijk wordt toegekend aan de contracten, zal worden aangewend ter financiering van een collectief sectoraal winstdelingsfonds.

### **Het winstdelingsreglement van het afgezonderd fonds “Sefocam-Pensioen”:**

De bijdragen worden geïnvesteerd in een afgezonderd fonds “Sefocam-Pensioen”, dat hoofdzakelijk is samengesteld uit financiële activa die afkomstig zijn van de EURO - zone. Ieder jaar kan de pensioeninstelling aan de contracten een winstdeelneming toekennen die bepaald wordt in functie van de resultaten van dit afgezonderd fonds. Deze winstdeelneming wordt pas toegekend op voorwaarde dat de verrichtingen van het fonds rendabel zijn. De winstdeelneming is gelijk aan een bijkomend rendementpercentage dat toegekend wordt aan de contracten die op 31 december van het afgelopen boekjaar van kracht zijn. Het bijkomend rendementpercentage is gelijk aan het positieve verschil tussen het netto rendementpercentage van het afgezonderd fonds en de gewaarborgde rentevoet zoals bepaald in artikel 24, §2 eerste lid van de W.A.P.

Het netto rendementpercentage van het fonds is het in procent uitgedrukte resultaat ten opzichte van de gemiddelde waarde van het fonds in de loop van het afgelopen boekjaar, van 100 procent van de financiële winsten die door het fonds gerealiseerd worden, vrij van financiële lasten, fiscale en parafiscale inhoudingen. De financiële winsten worden bepaald overeenkomstig de evaluatie- en

waarderingsregels van de pensioeninstelling. Ten einde de financiële prestaties gerealiseerd door het afgezonderd fonds te stabiliseren, kan een quotiteit van de uitzonderlijke opbrengsten (zie hierna) elk jaar een reserve stijven waarop door de Inrichter aanspraak kan gemaakt worden het jaar nadien. Een gedeelte van de uitzonderlijke opbrengsten kan dus van jaar tot jaar overgedragen worden. De uitzonderlijke opbrengsten zijn samengesteld uit de meer- en minwaarden van obligaties en aandelen, de eventuele monetaire aanpassingen op rentedragende activa, alsook de waardeverminderingen of terugnames van waardeverminderingen. De investeringspolitiek van het afgezonderd fonds heeft tot doel de veiligheid, het rendement en de liquiditeit van de beleggingen te waarborgen.

### **Statement of investment principles:**

Het hoofddoel van het beleggingsbeleid bestaat erin om, binnen aanvaardbare risico-grenzen, een optimale bijdrage te leveren aan het veiligstellen van de pensioenaanspraken van de aangeslotenen. Door verschillende maatregelen wordt geprobeerd om risico's zo goed mogelijk te beheersen en voldoende rendement te behalen om aan de pensioenverplichtingen te kunnen voldoen.

Het beleggingskader zal volgende richtlijnen respecteren:

- Richtlijnen inzake asset allocatie
- Het beleggingskader voorziet in onderstaande asset allocatie:
- Richtlijnen inzake kwaliteit

De obligatieportefeuille kan worden belegd in staatobligaties en bedrijfsobligaties. Het gedeelte Staatsobligaties zal belegd worden in obligaties of andere effecten van schuldvorderingen of gelijkgestelde instrumenten, alle uitgegeven of gewaarborgd door een lidstaat van de Eurozone, door zijn plaatselijke besturen of door internationale publiekrechtelijke instellingen waarin vermelde lidstaten deelnemen. De bedrijfsobligaties dienen te zijn uitgedrukt in EUR en van hoge kwaliteit (Investment Grade) te zijn. In geval van een downgrade wordt een overgangperiode van maximaal 6 maanden toegestaan om de posities aan te passen. Voor de aandelenportefeuille kan enkel worden belegd in EMU beursgenoteerde aandelen.

### *Richtlijnen inzake afgeleide producten*

Het gebruik van afgeleide producten is niet toegestaan

### *Richtlijnen inzake concentratie*

De concentratielimiet is opgesplitst in een aparte limiet voor corporates en governments. Op basis van de rating wordt op het niveau van de emittent – i.e. de som van de obligaties (notionele waarde) voor een overheid en de som van obligaties (notionele waarde) en aandelen (marktwaarde) voor een bedrijf – een maximale blootstelling toegestaan van X procent van de portefeuille. Volgende tabel geeft per rating de limiet weer in maximumpercentage:

Opmerking: Voor het thuisland België is het dubbele van de concentratielimiet AA toegestaan.

### *Richtlijnen inzake duration*

Het kader beoogt op termijn de duration van de obligatieportefeuille af te stemmen op de duration van de passiva (pensioenverplichtingen). De target duration wordt jaarlijks geëvalueerd en eventueel herzien.

### *Richtlijnen inzake ethisch beleggen*

De portefeuille dient rekening te houden met het “Corporate Social Responsibility framework” door investeringen in bedrijven op de “weapons black list” niet toe te laten.

Afwijkingen van de voormelde richtlijnen zijn binnen beperkte mate mogelijk teneinde de portefeuille beter af te stemmen op de concrete opportuniteiten van het moment of de portefeuille beter te beschermen in het licht van het marktrisico van het moment. Dit beleggingskader is een richtlijn. Het behoort tot de opdracht van de pensioeninstelling om, in het voordeel van de aangeslotenen het rendement te verhogen of te beveiligen. De pensioeninstelling engageert zich in elk geval om in het belang van de aangeslotenen te handelen en met de nodige waakzaamheid en zorg op te treden teneinde alle mogelijke verliezen te vermijden.

Op elke vergadering van het toezichtcomité wordt het behaalde financiële rendement van de afgelopen periode beoordeeld in het licht van het behalen van het minimumrendement zoals voorzien in artikel 24, §2 W.A.P.

## **HOOFDSTUK VII. - Uitbetaling van de aanvullende pensioenen**

### Art. 7

Al de in dit hoofdstuk vermelde formulieren kunnen bekomen worden via de helpdesk van de v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46/7 te 1200 Brussel, telefoonnummer 00.32.2.761.00.70. of kunnen worden gedownload via de website [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

### *Afdeling 1. - Uitbetaling bij wettelijk pensioen*

### Art. 8

- §1 Elke aangeslotene kan zijn aanvullend pensioen opvragen vanaf dat hij het statuut van gepensioneerde geniet op voorwaarde dat hij geen prestaties meer weet te leveren bij een werkgever zoals vermeld onder artikel 2.6. gezien er op dat ogenblik nog voorzien wordt in een verdere premiebetaling voor de opbouw van het aanvullend pensioen.
- §2 Het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de vermelde termijn wordt het voordeel overgemaakt aan het Financieringsfonds.
- §3 Uiterlijk in de loop van de maand waarin men 65 jaar wordt ontvangt de aangeslotene via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM, een schrijven van de Inrichter waarin deze wordt herinnerd aan het bedrag van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel en de te vervullen formaliteiten teneinde de uitbetaling van het aanvullend pensioen te concretiseren.
- §4 Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen in het kader van de wettelijke pensionering dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier S1 A volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:

- een kopie van de kennisgeving van de beslissing betreffende het toekennen van de pensioendatum (uitgereikt door de Pensioendienst: Rijksdienst voor Pensioenen - Pensioendienst voor de Overheidssector);
- een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de aangeslotene;
- een of meerdere attesten welke de activiteit weergeven die de aangeslotene kende tijdens een referentieperiode van 3 jaar voorafgaand aan de wettelijke pensioenleeftijd:
  - o ofwel een of meerdere tewerkstellings-attesten met vermelding van de begin- en einddatum van de tewerkstelling desgevallend aangevuld met de vermelding van verminderde prestaties als gevolg van de opname van tijdskrediet;
  - o en/ofwel een werkloosheidsattest met vermelding dat het gaat om een onvrijwillige werkloze die geen werk en/of opleiding wist te weigeren en dat de werkloosheid niet valt binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT);
  - o en/ofwel een invaliditeitsattestering met vermelding van de begin- en einddatum van de arbeidsongeschiktheid en of deze het gevolg is van (beroeps)ziekte of van een (arbeids)ongeval.

### *Afdeling 2. - Uitbetaling bij vervroegd pensioen*

#### Art. 9

- §1 Elke aangeslotene kan zijn aanvullend pensioen opvragen vanaf dat hij het statuut van gepensioneerde geniet op voorwaarde dat hij geen prestaties meer weet te leveren bij een werkgever zoals vermeld onder artikel 2.6. gezien er op dat ogenblik nog voorzien wordt in een verdere premiebetaling voor de opbouw van het aanvullend pensioen.
- §2 Het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de vermelde termijn wordt het voordeel overgemaakt aan het Financieringsfonds.

- §3 Wanneer de v.z.w. SEFOCAM via de K.S.Z.-gegevensstroom in kennis gesteld werd van de toekenning van een vervroegde pensioendatum ontvangt de aangeslotene via haar intermediair een schrijven van de Inrichter waarin deze wordt herinnerd aan de mogelijkheid tot opvraging van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel en de te vervullen formaliteiten teneinde de uitbetaling van het aanvullend pensioen te concretiseren. Deze aanschrijving geschiedt ten vroegste op de toegekende pensioendatum.
- §4 Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen in het kader van de vervroegde pensionering dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier S1 B volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:
- een kopie van de kennisgeving van de beslissing betreffende het toekennen van de pensioendatum (uitgereikt door de Pensioendienst: Rijksdienst voor Pensioenen, Pensioendienst voor de Overheidssector);
  - een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de aangeslotene.
- §5 Het voordeel bij leven dat wordt uitgekeerd vóór het bereiken van de einddatum is gelijk aan de theoretische afkoopwaarde van het contract, dit is de reserve die bij de pensioeninstelling gevormd werd door de kapitalisatie van de in het voordeel van de aangeslotene gestorte bijdragen en toegekende winstdeling, rekening houdend met de verbruikte sommen.

*Afdeling 3. - Uitbetaling bij stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen*

Art. 10

- §1 Elke aangeslotene kan zijn aanvullend pensioen opvragen vanaf dat hij het statuut van gepensioneerde geniet op voorwaarde dat hij geen prestaties meer weet te leveren bij een werkgever zoals vermeld onder artikel 2.6. gezien er op dat ogenblik nog voorzien wordt in een verdere premiebetaling voor de opbouw van het aanvullend pensioen.
- §2 Het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband

houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de vermelde termijn wordt het voordeel overgemaakt aan het Financieringsfonds.

§3 Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen in het kader van de stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier S1 C volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:

- een kopie van de kennisgeving van de beslissing betreffende het toekennen van de pensioendatum (uitgereikt door de Pensioendienst: Rijksdienst voor Pensioenen, Pensioendienst voor de Overheidssector);
- een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de aangeslotene;
- een tewerkstellingsattest met vermelding van de begin- en einddatum van de tewerkstelling in het kader van de toegelaten arbeid in aanvulling op het pensioen.

#### *Afdeling 4. - Uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag*

##### Art. 11

§1 Indien de aangeslotene op werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gesteld, kan hij zijn aanvullend pensioen opvragen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

§2 Het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de vermelde termijn wordt het voordeel overgemaakt aan het Financieringsfonds.

- §3 De Inrichter informeert maandelijks de v.z.w. SEFOCAM over de nieuwe dossiers werkloosheid met bedrijfstoeslag in haar sector. De v.z.w. SEFOCAM schrijft desgevallend de betrokken aangeslotenen aan met vermelding van de mogelijkheid tot opvraging van het aanvullend pensioen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag.
- §4 Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen in het kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag dient de aangeslotene – na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar – het aanmeldingsformulier S2 volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:
- een kopie van de C4-SWT (C4 voltijds brugpensioen) of de C4ASR-SWT (C4 ASR - voltijds brugpensioen) uitgereikt door de werkgever;
  - een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de aangeslotene.
- §5 Het voordeel bij leven dat wordt uitgekeerd vóór het bereiken van de einddatum is gelijk aan de theoretische afkoopwaarde van het contract, dit is de reserve die bij de pensioeninstelling gevormd werd door de kapitalisatie van de in het voordeel van de aangeslotene gestorte bijdragen en toegekende winstdeling, rekening houdend met de verbruikte sommen.

#### *Afdeling 5. - Uitbetaling bij overlijden*

#### Art. 12

- §1 Indien de aangeslotene overlijdt en mocht hij zijn aanvullend pensioen nog niet of onvolledig hebben uitgekeerd gekregen, wordt het aanvullend pensioen uitgekeerd aan zijn rechtverkrijgende(n), volgens onderstaande volgorde:
1. ten bate van zijn of haar echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat de betrokkenen:
    - niet uit de echt gescheiden zijn (alsook niet in aanleg tot echtscheiding);
    - niet gerechtelijk gescheiden van tafel en bed (alsook niet in aanleg tot gerechtelijke scheiding van tafel en bed).



2. bij ontstentenis, ten bate van de wettelijk samenwonende partner (in de zin van artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek);
  3. bij ontstentenis, ten bate van (een) andere natuurlijke perso(o)n(en) die door de aangeslotene door middel van een aangetekend schrijven kenbaar werd gemaakt aan de pensioeninstelling. Het bewuste aangetekend schrijven dient zowel voor de pensioeninstelling als voor de aangeslotene als bewijs van de aanduiding. De aangeslotene kan te allen tijde deze aanduiding herroepen door middel van een nieuw aangetekend schrijven. Indien de aangeslotene na deze aanduiding zou huwen of hij samen met zijn/ haar partner een wettelijk samenlevingscontract zou onderschrijven, en er dus een persoon is zoals beschreven in punt 1) hiervoor, wordt deze aanduiding geacht definitief herroepen te zijn;
  4. bij ontstentenis, ten bate van zijn kinderen of van hun rechtverkrijgenden, bij plaatsvervulling, voor gelijke delen;
  5. bij ontstentenis, ten bate van zijn ouders, voor gelijke delen;
  6. bij overlijden van één of beide ouders, treden zijn broers of zusters in de plaats van de vooroverleden ouder of ouders;
  7. bij ontstentenis aan de andere wettelijke erfgena(a)m(en) en aldus niet aan de nalatenschap van de aangeslotene, met uitzondering van de Staat;
  8. bij ontstentenis van de hiervoor vermelde begunstigden wordt het voordeel aan het Financieringsfonds gestort.
- §2 Het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de begunstigde kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het bestaan van het aanvullend pensioen, zijn hoedanigheid van begunstigde en het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel overgemaakt aan het Financieringsfonds.

- §3 De Inrichter zal, nadat hij op de hoogte is van een overlijdensdatum, via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM een schrijven richten op het domicilie van de overleden aangeslotene waarbij hij de rechtverkrijgende(n) oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van het aanvullend pensioen.
- §4 Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen dient de weduw(e)(naar) of de wettelijk samenwonende partner het aanmeldingsformulier S3 A volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:
- een kopie van de overlijdensakte van de aangeslotene;
  - een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de rechtverkrijgende.
- §5 Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen dient/dienen de rechtverkrijgende(n) – andere dan de weduw(e) (naar) of de wettelijk samenwonende partner – het aanmeldingsformulier S3 B volledig ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:
- een kopie van de overlijdensakte van de aangeslotene;
  - een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de rechtverkrijgende;
  - een kopie van de akte van bekendheid of van de akte van erfopvolging opgesteld door de notaris of de Federale Overheidsdienst Financiën aangevuld met de schriftelijk bevestiging van de notaris dat er geen erfgenamen hebben verzaakt;
  - het bewijs van geblokkeerde bankrekening (enkel in het geval dat de rechtverkrijgende minderjarig is).
- §6 Elke rechtverkrijgende dient een aanmeldingsformulier S3 B over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM.

## **HOOFDSTUK VIII. - Modaliteiten van de uitbetaling**

### Art. 13

- §1 Opdat de pensioeninstelling tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitings-duur bij het sectoraal pensioenstelsel.

- §2 De aangeslotene, respectievelijk de rechtverkrijgende, zal een voorschot ontvangen binnen de 5 werkdagen nadat de pensioen-instelling de nodige stukken en de keuze-modaliteit van opname, zoals bepaald in respectievelijk artikels 8 tot en met 12 en artikel 14, heeft ontvangen en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.
- §3 Het eventueel resterende saldo van het aanvullend pensioen zal uitbetaald worden in de maand september van het jaar volgend op de datum waarop de aanmelding wist te geschieden.

## HOOFDSTUK IX. - Uitbetalingsvorm

### Art. 14

De aangeslotene of in voorkomend geval diens rechtverkrijgende(n) kan/ kunnen kiezen voor:

1. hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal,
2. hetzij een omzetting in een jaarlijks levenslange rente.

### Art. 15

- §1 Een omvorming is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij de aanvang ervan niet meer bedraagt dan 500 EUR bruto. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, evenals de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.
- §2 De pensioeninstelling brengt de aangeslotene of, in voorkomend geval, diens rechtverkrijgende(n) van dit recht op de hoogte twee maanden vóór

de pensionering of binnen de twee weken nadat hij van de vervroegde pensionering of de werkloosheid met bedrijfsstoelag of van het overlijden kennis wist te nemen.

- § 3 Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan de pensioeninstelling wordt betekend, wordt verondersteld dat hij geopteerd heeft voor de éénmalige kapitaalsuitkering. De rechtverkrijgende(n) van het voordeel bij overlijden zullen, in voorkomend geval, hun keuze voor een renteuitkering kenbaar maken op de aanvraag tot uitbetaling van het voordeel, zoniet wordt (worden) hij/zij geacht te hebben geopteerd voor de éénmalige kapitaaluitkering.

## **HOOFDSTUK X. - Verzekeringscombinatie**

### Art. 16

De dekking van de twee risico's, zoals vermeld in artikel 6 hiervoor, wordt tot stand gebracht door het afsluiten van een levensverzekering van het type uitgesteld kapitaal met tegenverzekering van de reserve, welke een kapitaal leven waarborgt dat op de einddatum vervalt enerzijds en een overlijdenskapitaal waarborgt dat bij overlijden van de aangeslotene onmiddellijk betaalbaar is, anderzijds. Het kapitaal overlijden dat door die verzekering gewaarborgd wordt, is gelijk aan de reserve opgebouwd op het ogenblik van overlijden verhoogd met de rendementsgarantie en in voorkomend geval de winstdeelname en dit tot op datum van de uitbetaling.

## **HOOFDSTUK XI. - Bijdragen**

### Art. 17

- § 1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de voordelen vermeld in artikel 6 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter. Deze netto bijdrage bedraagt per actieve aangeslotene 1,64 procent van diens jaar-bezoldiging.

- §2 Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §3 De Inrichter zal de netto bijdrage minstens maandelijks aan de pensioeninstelling storten.
- §4 De beheerkost van 4,5 procent verschuldigd door de Inrichter in uitvoering van artikel 5, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, wordt betaald door de Inrichter samen met de verschuldigde bijdrage weergegeven in artikel 17, §1.
- §5 De bijzondere R.S.Z. —bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 1,64 procent weergegeven in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de Pensioenbijdrage met 0,15 procent en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale Pensioen-bijdrage van 1,95 procent aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

## HOOFDSTUK XII. - Verworven reserves en verworven prestaties

### Art. 18

- §1 Overeenkomstig artikel 17 van de W.A.P., moet een aangeslotene minstens gedurende een al dan niet onderbroken periode van één jaar aangesloten geweest zijn bij onderhavig pensioenstelsel, alvorens hij aanspraak kan maken op verworven reserves en verworven prestaties.
- §2 Is deze minimaansluitingstermijn niet voldaan ten tijde van de uittreding van de aangeslotene, dan worden in voorkomend geval de maanden aansluiting bij onderstaande sociale sectorale pensioenstelsels meegeteld ten-

einde uit te maken of er al dan niet sprake is van een minimaansluitings-termijn van 12 maanden.

Aansluitingen bij:

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03).

§3 Dit heeft tot gevolg voor wat betreft de verworvenheid van de reserves:

- In het geval er sprake is van een totale aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, al dan niet onderbroken, dan worden de latente rechten die de betrokkene bezit – dit wil zeggen de rechten en de reserves die overeenstemmen met een aansluitingstermijn van minder dan 12 maanden – in het kader van de respectievelijke sectorale pensioenstelsels toch verworven voor de aangeslotene. Dit heeft eveneens tot gevolg dat ingeval van herintreding van de aangeslotene in één van de 5 sectorale pensioenstelsels, hij op dat ogenblik reeds beschikt over verworven rechten waardoor er niet wederom aan een minimaansluitingstermijn van 12 maanden dient te worden voldaan.
- In het geval er geen sprake is van een totale aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, al dan niet onderbroken, dan zal de tot op dit moment gevormde reserve in het financieringsfonds gestort worden. Indien de aangeslotene echter naderhand wederom zou toetreden tot onderhavig pensioenstelsel, dan zal de ten tijde van de uittreding in hoofde van de aangeslotene gevormde reserve uit het financieringsfonds worden gehaald om opnieuw te worden toegewezen aan de bewuste aangeslotene. Indien de aangeslotene opnieuw zou uittreden, dan zal deze procedure worden herhaald indien de totale aansluitingstermijn van de betrokkene de 12 maanden nog steeds niet overschrijdt. De aangeslotene behoudt in voorkomend geval zijn latente rechten en reserves in het kader van de 5 sectorale pensioenstelsels.

§4 Indien de aangeslotene ten tijde van diens uittreding beschikt over verworven reserves in het kader van onderhavig sectoraal pensioenstelsel, is de Inrichter er op dit tijdstip toegehouden om enige tekorten aan te zuiveren. De tekorten ten opzichte van de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, §2 van de W.A.P., worden ten laste genomen door de pensioen-instelling.

## HOOFDSTUK XIII. - Procedure ingeval van uittreding

### Art. 19

§1 Ingeval van uittreding van een aangeslotene, stelt de Inrichter, via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM, de pensioeninstelling hiervan elektronisch in kennis. Deze kennisgeving zal minimaal vier maal per jaar gebeuren.

§2 De pensioeninstelling zal, via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM uiterlijk binnen de 30 dagen na deze kennisgeving het bedrag van de verworven reserves en prestaties en de hierna opgesomde keuzemogelijkheden schriftelijk meedelen aan de betrokken uittreder.

§3 De betrokken aangeslotene heeft op zijn beurt 30 dagen de tijd (te rekenen vanaf de kennisgeving door de pensioeninstelling) om zijn keuze te bepalen uit de hierna volgende mogelijkheden betreffende de aanwending van diens verworven pensioenreserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, §2 van de W.A.P.:

1. de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van:

- ofwel de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die werkgever;
- ofwel de nieuwe Inrichter van een sectoraal pensioenstelsel waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die Inrichter;

2. de verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning;
3. de verworven reserves bij de pensioen-instelling laten en behouden zonder wijziging van de pensioentoezegging (vanzelfsprekend zonder verdere premiebetaling);
4. de verworven reserves laten bij de pensioeninstelling en via de nieuwe werkgever verder gaan met de premiebetaling;
  - enkel indien minstens 42 maanden aangesloten bij één of meerdere van de in artikel 18, §2 opgesomde sociale sectorale pensioenstelsels;
  - enkel indien er geen pensioentoezegging bij de nieuwe werkgever bestaat;
  - deze premiebetalingen mogen niet meer dan 1.500 EUR per jaar bedragen (niet geïndexeerd);

Indien de aangeslotene hiervoor wist te opteren, zal de pensioeninstelling hierbij een rechtstreekse relatie aangaan met de nieuwe werkgever van de uitgetreden werknemer.

- §4 Wanneer de aangeslotene de voormelde termijn van 30 dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld te hebben gekozen voor de mogelijkheid bedoeld in artikel 19, §3 3. Na het verstrijken van deze termijn kan de aangeslotene echter te allen tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in artikel 19, §3 1., 2. of 4. hiervoor.
- §5 De pensioeninstelling zal er voor zorgen dat de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen gerealiseerd wordt. De over te dragen verworven reserve van keuze bedoeld in artikel 19, §3 1. en 2. zal geactualiseerd worden tot op de datum van de effectieve overdracht rekening houdend met de inventaris-grondslagen die door de pensioeninstelling bij de Autoriteit voor Financiële diensten en markten werden neergelegd.



- §6 Wanneer een gewezen deelnemer wist te opteren voor één van de keuze vermeld onder artikel 19, §3 1. of 2. en nadien herintreedt tot het sectorplan wordt hij als een nieuwe deelnemer beschouwd.
- §7 Afkoop van het contract is enkel mogelijk conform de wettelijke bepalingen ter zake.

## **HOOFDSTUK XIV. - Beëindiging van het pensioenstelsel**

### Art. 20

Ingeval van stopzetting van het pensioenstelsel of bij liquidatie van een werkgever, verwerven de (bewuste) aangeslotenen, die minstens één jaar aangesloten waren bij onderhavig pensioenstelsel, de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, §2 van de W.A.P.

## **HOOFDSTUK XV. - Financieringsfonds**

### Art. 21

- §1 Door de Inrichter wordt overgegaan tot de oprichting van een financieringsfonds. Het financieringsfonds wordt beheerd door de pensioeninstelling als een wiskundige inventarisreserve.
- §2 Het fonds wordt gefinancierd door eventuele stortingen van de Inrichter, alsook sommen die bij toepassing van artikels 6, 8 §2, 9 §2, 10 §2, 11 §2, 12 §2 en 18 beschikbaar komen.
- §3 Ingeval van liquidatie van een werkgever zonder dat die werkgever wordt overgenomen door een andere werkgever zoals bedoeld in artikel 2 6., zullen de gelden van het fonds die proportioneel slaan op de verplichtingen van die bepaalde werkgever, noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Het zal daarentegen onder de aangeslotenen van

die bepaalde werkgever worden verdeeld in verhouding met hun wiskundige reserve, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, §2 van de W.A.P.

- §4 Ingeval van stopzetting van onderhavig pensioenplan, zullen de gelden van het fonds in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Het zal daarentegen onder alle aangeslotenen worden verdeeld in verhouding met hun wiskundige reserve, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, §2 van de W.A.P.

## **HOOFDSTUK XVI. - Toezichtcomité**

Art. 22

- §1 In overeenstemming met artikel 41, §2 van de W.A.P., werd er binnen de pensioen-instelling een toezichtcomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige pensioentoezegging wordt gedaan en voor de andere helft uit werkgevers.
- §2 Dit toezichtcomité ziet toe op de goede uitvoering van de pensioentoezegging door de pensioeninstelling en wordt door voormelde jaarlijks in het bezit gesteld van het transparantieverlag alvorens zij dit ter beschikking stelt aan de Inrichter.
- §3 Bovendien beslist het toezichtcomité jaarlijks over het percentage winstdeling gerealiseerd in het afgezonderd fonds dat aan de aangeslotene zal toegekend worden.

## **HOOFDSTUK XVII. - Transparantieverlag**

Art. 23

- §1 Onder de naam “transparantieverlag” zal de pensioeninstelling of enig andere derde indien de Inrichter beslist om een deelaspect van het beheer

uit te besteden, jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde beheer van de pensioentoezegging en dit - na raadpleging van het toezichtcomité - ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

§2 Het verslag betreft de volgende elementen:

- de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling.

## **HOOFDSTUK XVIII. - Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen: de pensioenfiche**

Art. 24

§1 Elk jaar (november-december) verstuurt de pensioeninstelling de pensioenfiche aan elke aangeslotene die beschikt over verworven reserves, met uitzondering van de rentegenieters, de aangeslotenen die overleden zijn en van de aangeslotenen die reeds een voorschot op hun aanvullend pensioen wisten te ontvangen zoals bedoeld in artikel 13, §2.

§2 Deze pensioenfiche is opgesteld conform de principes vervat in de F.S.M.A. Mededeling betreffende de gestandaardiseerde presentatiewijze van de jaarlijkse pensioen-fiche en bestaat uit een uniform voorblad per model pensioenfiche en een bijlage ter verduidelijking.

## *Model 1: - Pensioenfiche voor de actieve aangeslotene*

### UNIFORM VOORBLAD

1. Identificatie pensioeninstelling
2. Sector
3. Pensioenplan
4. Berekeningsgrondslag
  - Bruto jaarloon in refertejaar in de sector
  - Netto bijdrage in refertejaar
  - Toegekend netto bedrag in refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik
  - Toegekend rendement in refertejaar
  - Deelname in de winst in refertejaar
  - Berekeningsdatum
5. Bruto bedrag van het geraamd aanvullend pensioen op 65 jaar bij een verdere aansluiting tot die leeftijd
6. Bruto bedrag van het aanvullend pensioen op 65 jaar op basis van de huidige aansluitingsduur
7. Bruto bedrag van het opgebouwd aanvullend pensioen op 31 december van het refertejaar
8. Bruto bedrag van de overlijdensdekking
9. Voor vragen over het aanvullend pensioen kan contact opgenomen worden met de v.z.w. SEFOCAM op het nummer 00.32.2.761.00.70., via mail op [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be) of schriftelijk op het adres Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel.
10. De tekst van het reglement, de infobrochure en de transparantieverslagen zijn online beschikbaar op [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be) maar kunnen evenzeer opgevraagd worden via de helpdesk van de v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel op het nummer 00.32.2.761.00.70. of via mail [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

### BIJLAGE

1. Identificatie pensioeninstelling
2. Identificatie inrichter
3. Identificatie administratieve coördinatie cel sectorplan
4. Naam van de aangeslotene

5. Polisnummer
6. Einddatum
7. Actueel financieringsniveau op 31 december van het refertejaar
8. Bedrag totale spaarreserve op 1 januari van het refertejaar
9. Bedrag herrekende spaarreserve op 1 januari van het refertejaar
10. Geïnde netto bijdrage gedurende het refertejaar
11. Toegekend netto bedrag in refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik
12. Totale netto bijdrage gedurende het refertejaar
13. In voorkomend geval: Reserve-overdracht gedurende het refertejaar
14. Gegarandeerd rendement van het refertejaar
15. Deelname in de winst van het refertejaar
16. Totale spaarreserve op 31 december van het refertejaar
17. Raming van de jaarlijkse netto rente op 65 jaar
18. Clausule begunstigde bij overlijden: Het pensioenreglement bevat de algemene bepalingen die de volgorde vaststellen in geval van overlijden. Het pensioenreglement biedt aan de ongehuwde, niet-wettelijk samenwonende of gescheiden aangeslotene de mogelijkheid om af te wijken van deze algemene lijst. In dit geval kan de begunstigde bij naam worden aangeduid via het document S4. Indien de begunstigde bij naam werd aangeduid, kan het nuttig zijn om na te gaan of deze nog overeenstemt met de huidige persoonlijke situatie.  
Bij uitgevoerde aanduiding:
  - De aanduidingsdatum
  - De na(a)m(en) van de begunstigde(n)
19. Clausule fiscaliteit van de pensioenuitkering: De bedragen die worden vermeld op het uniforme voorblad zijn bruto bedragen. Wanneer het aanvullend pensioen of de overlijdensdekking worden uitgekeerd, worden hiervan bedrijfsvoorheffing, een bijdrage voor het R.I.Z.I.V. en een solidariteitsbijdrage afgehouden. Deze inhoudingen vertegenwoordigen binnen de thans geldende wetgeving ongeveer 20 procent van het bruto kapitaal. Het bedrag dat u effectief zal ontvangen wordt bepaald door de fiscale wetgeving die van kracht zal zijn op het ogenblik dat uw aanvullend pensioen of de overlijdensdekking wordt uitbetaald.
20. Belangrijke opmerkingen

*Model 2: - Pensioenfiche voor de uitgetreden aangeslotene*

UNIFORM VOORBLAD

1. Identificatie pensioeninstelling
2. Sector
3. Pensioenplan
4. Berekeningsgrondslag
  - Bruto jaarloon in refertejaar in de sector
  - Netto bijdrage in refertejaar
  - Toegekend netto bedrag in refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik
  - Toegekend rendement in refertejaar
  - Deelname in de winst in refertejaar
  - Berekeningsdatum
5. Bruto bedrag van het geraamd aanvullend pensioen op 65 jaar
6. Bruto bedrag van het aanvullend pensioen op 65 jaar
7. Bruto bedrag van het opgebouwd aanvullend pensioen op 31 december van het refertejaar
8. Bruto bedrag van de overlijdensdekking
9. Voor vragen over het aanvullend pensioen kan contact opgenomen worden met de v.z.w. SEFOCAM op het nummer 00.32.2.761.00.70., via mail op [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be) of schriftelijk op het adres Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel.
10. De tekst van het reglement, de infobrochure en de transparantie-verslagen zijn online beschikbaar op [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be) maar kunnen evenzeer opgevraagd worden via de helpdesk van de v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel op het nummer 00.32.2.761.00.70. of via mail [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

BIJLAGE

1. Identificatie pensioeninstelling
2. Identificatie inrichter
3. Identificatie administratieve coördinatie cel sectorplan
4. Naam van de aangeslotene
5. Polisnummer
6. Einddatum

7. Actueel financieringsniveau op 31 december van het refertejaar
  8. Bedrag totale spaarreserve op 1 januari van het refertejaar
  9. Bedrag herrekenende spaarreserve op 1 januari van het refertejaar
  10. Geïnde netto bijdrage gedurende het refertejaar
  11. Toegekend netto bedrag in refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik
  12. Totale netto bijdrage gedurende het refertejaar
  13. In voorkomend geval: Reserve-overdracht gedurende het refertejaar
  14. Gegarandeerd rendement van het refertejaar
  15. Deelname in de winst van het refertejaar
  16. Totale spaarreserve op 31 december van het refertejaar
  17. Raming van de jaarlijkse netto rente op 65 jaar
  18. Clausule begunstigde bij overlijden: Het pensioenreglement bevat de algemene bepalingen die de volgorde vaststellen in geval van overlijden. Het pensioenreglement biedt aan de ongehuwde, niet-wettelijk samenwonende of gescheiden aangeslotene de mogelijkheid om af te wijken van deze algemene lijst. In dit geval kan de begunstigde bij naam worden aangeduid via het document S4. Indien de begunstigde bij naam werd aangeduid, kan het nuttig zijn om na te gaan of deze nog overeenstemt met de huidige persoonlijke situatie.  
Bij uitgevoerde aanduiding:
    - De aanduidingsdatum
    - De na(a)m(en) van de begunstigde(n)
  19. Clausule fiscaliteit van de pensioenuitkering: De bedragen die worden vermeld op het uniforme voorblad zijn bruto bedragen. Wanneer het aanvullend pensioen of de overlijdensdekking worden uitgekeerd, worden hiervan bedrijfsvoorheffing, een bijdrage voor het R.I.Z.I.V. en een solidariteitsbijdrage afgehouden. Deze inhoudingen vertegenwoordigen binnen de thans geldende wetgeving ongeveer 20 procent van het bruto kapitaal. Het bedrag dat u effectief zal ontvangen wordt bepaald door de fiscale wetgeving die van kracht zal zijn op het ogenblik dat het aanvullend pensioen of de overlijdensdekking wordt uitbetaald.
  20. Belangrijke opmerkingen
- §3 De laatst beschikbare pensioenfiche wordt tevens online ter beschikking gesteld aan de aangeslotene en dit in een beveiligde omgeving. De consultatie is enkel mogelijk mits het toekennen van een login op de website van de v.z.w. SEFOCAM: [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## **HOOFDSTUK XIX. - Fiscale bepaling (80 procentregel)**

Art. 25

- §1 Het pensioen dat uit onderhavig pensioenstelsel voortvloeit, winstdelingen inbegrepen, verhoogd met het wettelijk pensioen dat geschat wordt in functie van het aantal jaren dienst bij een werkgever of elders mag in geen geval 80 procent overschrijden van de laatste normale bruto jaarbezoldiging van de aangeslotene, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller het aantal werkelijk gepresteerde jaren bij de werkgever of elders is, en de noemer het aantal jaren van de normale duurtijd van de beroepsactiviteit die vastgesteld wordt op 40 jaar.
- §2 De laatste normale bruto jaarbezoldiging is de bruto jaarbezoldiging die, gelet op de vorige bezoldigingen van de aangeslotene, als normaal kan worden beschouwd en die hem betaald of toegekend werd gedurende het laatste jaar vóór zijn oppensioenstelling waarin hij een normale beroepsactiviteit heeft uitgeoefend.

## **HOOFDSTUK XX. - Wijzigingsrecht**

Art. 26

- §1 Dit pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Het is dan ook onlosmakelijk verbonden met de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.
- §2 Bijgevolg zal dit pensioenreglement worden gewijzigd en/of worden stopgezet indien en in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd en/of stopgezet.



## HOOFDSTUK XXI. - Niet-betaling van de premies

### Art. 27

- §1 Alle premies die in uitvoering van onderhavig pensioenreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen de pensioeninstelling en de Inrichter ter toelichting van de dienstverlening van de pensioeninstelling) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter maandelijks voldaan. Zij maken één geheel uit voor alle verzekerde risico's en voor alle aangeslotenen.
- §2 Bij niet betaling van de premies door de Inrichter, zal deze door de pensioeninstelling d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.
- §3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervalddag van de onbetaalde premie verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervalddag van de premies van de niet-betaling op de hoogte gebracht worden.
- §4 Indien de premiebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van onderhavig pensioenstelsel worden die contracten premievrij gemaakt conform artikel 2.21. Zij blijven onderworpen aan dit pensioenreglement en delen verder in de winst. De vordering waarover de pensioeninstelling beschikt wegens het niet betalen van de bijdragen door de Inrichter, verjaren drie jaar na de datum waarop de bijdragen opeisbaar werden.
- §5 De contracten kunnen echter worden afgekocht met het doel de afkoopwaarden over te dragen naar een andere toegelaten onderneming. Deze beslissing dient echter te worden genomen bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. De Inrichter licht de aangeslotenen in over de verandering van pensioeninstelling en de eventueel daaruit volgende overdracht van de pensioenreserves, na hieromtrent de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten op de hoogte te hebben gebracht.

## HOOFDSTUK XXII. - De bescherming op de persoonlijke levenssfeer

### Art. 28

- §1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.
- §2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.
- §3 Voor wat betreft de gegevens betreffende de gezondheid en de “gevoelige” gegevens in de zin van de Wet van 8 december 1992 op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wijzen partijen de categorieën van personen aan die deze gegevens kunnen verwerken, waarbij de hoedanigheid van deze personen ten opzichte van de verwerking van de betrokken gegevens nauwkeurig wordt omschreven. Partijen zullen een lijst van de aldus aangewezen personen ter beschikking houden van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer en zullen ervoor zorgen dat de aangewezen personen door een wettelijke, statutaire of evenwaardige contractuele bepaling ertoe gehouden zijn het vertrouwelijk karakter van de betrokken gegevens in acht te nemen.
- §4 Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de gevoelige gegevens en de gegevens betreffende de gezondheid te verwerken, uitgesloten is. Aangezien de inbreuken op de wetgeving ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer eveneens personen kan treffen die geen partij zijn bij de huidige overeenkomst, maar die de aanspra-

kelijkheid van een van de partijen kunnen inroepen, zal de andere partij de aldus aangesproken partij vrijwaren tegen vorderingen gebaseerd op een inbreuk op deze wetgeving.

## HOOFDSTUK XXIII. - DB2P

### Art. 29

- §1 Het portaal van de Sociale Zekerheid biedt ondernemingen, instellingen en organisaties verschillende beveiligde toepassingen aan waardoor ze bepaalde administratieve verplichtingen op elektronische wijze kunnen vervullen. Om toegang te krijgen tot de beveiligde diensten, moet de aangevende entiteit beschikken over een beveiligde toegang.
- §2 De aangevende entiteiten betrokken bij het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel met name de v.z.w. SEFOCAM, aangeduid door de Inrichter en de pensioeninstelling en beschikken over de beveiligde toegang om op een betrouwbare, traceerbare en beveiligde manier hun aangifteverplichtingen inzake de toepassing DB2P binnen het netwerk van de Sociale Zekerheid te verrichten. Volgende hoedanigheden op niveau van de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM worden weerhouden:
- Entiteit: Fonds voor bestaanszekerheid voor het garagebedrijf
  - Juridische vertegenwoordiger van de entiteit: Voorzitter van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het garagebedrijf
  - Verantwoordelijke Toegang Entiteit: Directeur van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het garagebedrijf
  - Lokale beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator van de v.z.w. SEFOCAM
  - Gebruikers voor een welbepaalde applicatie binnen de hoedanigheid worden door de Lokale Beheerder aangegeven

- De rol van Veiligheidscoördinator wordt opgenomen door de Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator van de v.z.w. SEFOCAM
- §3 De Inrichter – thans gekend als sectoraal inrichter bij de F.S.M.A. – maakt gebruik van zijn recht om de aangifteverplichtingen van de regeling pensioen zelf te voltrekken en machtigt hiervoor zijn Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen. Deze Lokale beheerder staat aldus in voor de aangifte van de regeling alsook voor het actueel houden van de gegevens. De aangifte van de regeling laat de pensioeninstelling toe aan te geven dat ze betrokken is bij de uitvoering van de toezegging overeenkomstig de bepalingen weerhouden in collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. De update van de aangifte van de regeling dient te gebeuren binnen de 90 kalenderdagen na de wijziging die een update van de regeling noodzakelijk maakt.
- §4 Alle andere aangiften vallen onder de verantwoordelijkheid van de pensioeninstelling en dienen door deze binnen de conventionele termijnen te geschieden.
- §5 De pensioeninstelling verleent mandaat aan de Lokale beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen om de aangiftes met betrekking tot de gedefinieerd modellen te consulteren.

## **HOOFDSTUK XXIV. - Aanvang**

### Art. 30

- §1 Het pensioenreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 was gevoegd, wordt opgeheven vanaf 1 januari 2016. Dit pensioenreglement vangt aan op 1 januari 2016 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit pensioenreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2 Beide partijen kunnen dit reglement in haar geheel opzeggen tegen het einde van ieder verzekeringsjaar. Deze opzegging geschiedt bij aangetekend schrijven, te richten aan de zetel van de medecontractant en op het postkantoor af te geven ten laatste zes maanden vóór het einde van het verzekeringsjaar. Deze opzeg is onderworpen aan de modaliteiten zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

## **BIJLAGE NR. 2.**

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

# **WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL SECTORAAL SOLIDARITEITSREGLEMENT**

ter uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel

## **INHOUDSTAFEL**

### **HOOFDSTUKKEN**

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Gewaarborgde prestaties
7. Uitvoering van de gewaarborgde prestaties
8. Technische grondslagen
9. Bijdragen
10. Solidariteitsfonds
11. Toezichtcomité
12. Transparantieverlag
13. Informatieverstrekking aan de aangeslotenen
14. Fiscaliteit
15. Wijzigingsrecht
16. Niet-betaling van de bijdragen
17. De bescherming van de persoonlijke levenssfeer
18. DB2P
19. Verplichtingen ten opzichte van de Nationale Bank van België
20. Herstelplan
21. Aanvang

## HOOFDSTUK I. - Voorwerp

### Artikel 1

- §1 Dit sectoraal solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §2 Dit reglement bepaalt de rechten en de verplichtingen van de Inrichter, de solidariteitsinstelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Comité, de aangeslotenen en hun rechtverkrijgenden. Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de solidariteitstoezegging vastgelegd.
- §3 Dit solidariteitsreglement beoogt het solidariteitsreglement dat was opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 aan te passen enerzijds aan de verhoging van de bijdragen waartoe besloten werd in uitvoering van artikel 33 §2 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf”, gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 en aan wettelijke en reglementaire evoluties die sindsdien plaatsgrepen anderzijds.
- §4 In overeenstemming met artikel 10, §1 van de W.A.P. (zie hierna artikel 2.15), strekt deze solidariteitstoezegging er mede toe het sectoraal pensioenstelsel te doen genieten van het bijzonder statuut vastgesteld door artikel 176<sup>2</sup>, 4<sup>o</sup>bis van het wetboek van de met zegel gelijkgestelde taksen en door artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze solidariteits-toezegging maakt een integrerend onderdeel uit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

## **HOOFDSTUK II. - Begripsomschrijvingen**

### Art. 2

#### 1. De solidariteitstoezegging

De toezegging van de in dit solidariteitsreglement bepaalde prestaties door de Inrichter (zie hierna 2.2.) aan de aangeslotenen (zie hierna 2.7.) en/of hun rechtverkrijgenden. De solidariteitstoezegging dient beschouwd te worden als een aanvullende dekking of een bijkomend risico op de pensioentoezegging.

#### 2. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. (zie hierna 2.15.) werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf 112, het Fonds voor bestaanszekerheid aangeduid als Inrichter van het sectoraal pensioenstelsel en van onderhavig solidariteitsstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

#### 3. Het toezichtcomité

Het comité opgericht binnen de solidariteitsinstelling (zie 2.9. hierna) dat voor de helft is samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige solidariteitstoezegging wordt gedaan en voor de andere helft uit werkgevers zoals bedoeld in 2.5. hierna.

#### 4. Het transparantieverlag

Het jaarlijks verslag opgesteld door de solidariteitsinstelling (zie 2.9. hierna) over het door haar gevoerde (deelaspect) van het beheer van de solidariteitstoezegging.

#### 5. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.



## 6. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.5.

## 7. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter het sectoraal pensioenplan en dus onderhavige solidariteitstoezegging heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het solidariteitsreglement voldoet. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

## 8. De uittreding

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112), het Paritair Subcomité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02), het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03), het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01), het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04) en die daarenboven niet buiten het toepassingsveld van het sociaal sectoraal pensioenstelsel valt.

## 9. De solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, namelijk Belfius Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Galilleelaan 5.

## 10. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

## 11. Het solidariteitsfonds

Het collectieve fonds dat bij de solidariteitsinstelling in het kader van onderhavige solidariteitstoezegging, alsook van de respectievelijke solidariteits-toezeggingen gedaan in het kader van de sociale sectorale pensioenstelsels van het Paritair Subcomité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02), het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03), het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04) en het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01), wordt gevormd en afgescheiden van diens overige activiteiten wordt beheerd.

## 12. Het verzekeringsjaar

De vervaldag van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari. Een verzekeringsjaar valt dan ook steeds samen met de tijdsspanne gelegen tussen 1 januari en de daaropvolgende 31 december.

## 13. De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

## 14. Het pensioenreglement

Het pensioenreglement genomen in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

## 15. W.A.P

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde Wet. De Wet zal in het vervolg van dit solidariteitsreglement "W.A.P." worden genoemd.

## 16. Het solidariteitsbesluit

Koninklijk Besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitssprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.263).

## 17. Het financieringsbesluit

Koninklijk Besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.258).

## 18. De F.S.M.A.

De Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.

## 19. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM is gevestigd op het Woluwedal 46/7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## 20. De v.z.w. SIGEDIS

SIGEDIS (sociale individuele gegevens) is een dienstverlenende v.z.w. gecreëerd op basis van artikel 12 van het Koninklijk Besluit van 12 juni 2006.

De v.z.w. werd opgericht binnen de context van het Generatiepact en kreeg verschillende opdrachten toegewezen:

- Opdracht in het kader van het verzamelen en controleren van multisectoriële loopbaangegevens.
- Wettelijke opdracht in het kader van de 2e pensioenpijler.
- Opdracht met betrekking tot de identificatie van werknemers in het kader van de R.S.Z. aangiften.
- Wettelijke opdracht tot het archiveren van elektronische arbeidsdocumenten.

## 21. De Databank 2<sup>e</sup> pijler

De databank “aanvullende pensioenen” (DB2P) heeft als doel het verzamelen van de gegevens van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren met betrekking tot alle voordelen die zij in België en in het buitenland hebben opgebouwd in het kader van het aanvullend pensioen.

De databank is bedoeld voor het verbeteren van de controle op de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving betreffende de tweede pensioenpijler. De belangrijkste doelstellingen zijn het in staat stellen:

- van de fiscus om de toepassing van de 80 procent regel en het fiscaal plafond beter te controleren;
- van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (F.S.M.A.) om de conformiteit van de pensioenplannen met de sociale regels gemakkelijker te controleren;
- van de R.S.Z. en de R.S.Z.P.P.O. om de bijzondere bijdrage van 8,86 procent te controleren;
- van de regering om te beschikken over betrouwbare statistieken betreffende de 2e pensioenpijler.

De praktische uitbouw en de inhoud van deze databank is toevertrouwd aan een werkgroep opgericht in de schoot van het Algemeen Coördinatiecomité van de Kruis-puntbank van de Sociale Zekerheid.

De databank brengt verplichtingen met zich mee, zowel voor de Inrichter als voor de pensioen- en solidariteitsinstelling.

Gezien deze solidariteitstoezegging een integrerend onderdeel uitmaakt van het sectoraal pensioenstelsel, dienen de hierna in het reglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst te worden opgevat in hun betekenis in het licht van de W.A.P. of de in artikel 2 van het pensioenreglement opgenomen begrippenlijst.

### **HOOFDSTUK III. - Aansluiting**

#### Art. 3

- §1 Het solidariteitsreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2004 met de werkgevers zoals vermeld in artikel 2.5. verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst.
- §2 Onverminderd de toepassing van het eerste lid, is het solidariteitsreglement pas vanaf 1 januari 2008 van toepassing op de arbeiders die tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die overeenkomstig artikel 6 van het nationaal akkoord 2001-2002 ervoor wist te opteren om de uitvoering van het pensioenstelsel zelf te organiseren en hiervoor de toestemming wist te verwerven vanuit het Paritair Comité voor het garagebedrijf.
- §3 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige solidariteitstoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden.
- §4 In afwijking van de 1e paragraaf van dit artikel, is het solidariteitsreglement niet van toepassing op de arbeiders vermeld onder artikel 4, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 9 oktober 2015.

## HOOFDSTUK IV. - Rechten en plichten van de Inrichter

### Art. 4

- §1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.
- §2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de solidariteitstoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan de solidariteitsinstelling overgemaakt. Dit geschiedt minimaal maandelijks.
- §3 De Inrichter zal via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de solidariteitsinstelling.
- §4 De solidariteitsinstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, tijdens de duur van dit solidariteitsreglement – en buiten de gegevens haar meegedeeld in het kader van het pensioenluik – volgende gegevens meegedeeld werden:
- per aangeslotene, het aantal dagen van economische werkloosheid zoals omschreven in artikel 7 hierna;
  - per aangeslotene, het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid tengevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval zoals omschreven in artikel 8 hierna;
  - enige andere terzake doende gegevens zoals gevraagd door de solidariteitsinstelling.
- Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.
- §5 De Inrichter wist ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” te organiseren waarbij de coördinatie werd toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM. Deze v.z.w. zal een vraag enkel doorspelen aan de solidariteitsinstelling indien zij de bewuste vraag niet zelf beantwoorden kan. In uitzonderlijke

gevallen, wanneer dat het proces aanzienlijk kan versnellen en vergemakkelijken, heeft de helpdesk de mogelijkheid de aangeslotene rechtstreeks contact te laten opnemen met de solidariteitsinstelling.

## **HOOFDSTUK V. - Rechten en plichten van de Aangeslotene**

### Art. 5

- §1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, van het pensioenreglement en van dit solidariteitsreglement. Deze documenten maken één geheel uit.
- §2 De aangeslotene machtigt de Inrichter de nodige verzekeringen af te sluiten op zijn hoofd.
- §3 De aangeslotene machtigt de Inrichter om via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling alle inlichtingen en bewijsstukken over te maken die nodig zijn zodat de solidariteitsinstelling zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover de rechtverkrijgende(n) kan nakomen zonder uitstel.
- §4 De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling zodat deze zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn rechtverkrijgende(n) kan nakomen.
- §5 Mocht de aangeslotene een hem door dit solidariteitsreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daarvoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de solidariteitsinstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met de bij dit solidariteitsreglement geregelde solidariteitsprestaties.

## **HOOFDSTUK VI. - Gewaarborgde prestaties**

### Art. 6

- §1 In overeenstemming met artikel 43, §1 van de W.A.P., zoals uitgevoerd door het Solidariteitsbesluit, heeft onderhavig solidariteitsreglement tot doel de hierna volgende solidariteitsprestaties te waarborgen.
- §2 Voor de uitvoering van de solidariteits-prestaties zoals omschreven in de artikels 7 en 8 hierna, worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die de Inrichter via de v.z.w. SEFOCAM verkrijgt vanuit het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Enige individuele aangiften van aangeslotenen zullen niet in aanmerking worden genomen.
- §3 De aangeslotenen hebben slechts recht op de effectieve uitvoering van de solidariteitsprestaties op voorwaarde dat de solidariteitsinstelling in hun voordeel bijdragen ontvangen heeft ter financiering van deze solidariteits-toezegging.

### *Afdeling 1. - Premievrijstelling gedurende periodes van economische werkloosheid*

### Art. 7

- §1 Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (code type 71 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid), wordt de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.
- §2 In dit kader zal per dag van economische werkloosheid zoals hiervoor beschreven in hoofde van de aangeslotene, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden toegekend aan de individuele pensioenreserve van de bewuste aangeslotene.
- §3 De toepassing van de premievrijstelling geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.



*Afdeling 2. - Premievrijstelling gedurende periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval*

Art. 8

- §1 Gedurende de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, (code typen 10, 50, 60 of 61 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid) waarmee een aangeslotene zich geconfronteerd ziet, wordt de financiering van de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.
- §2 In dit kader zal per dag dat de aangeslotene zich bevindt in één van de periodes zoals hiervoor beschreven, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden toegekend aan de individuele pensioenreserve van de bewuste aangeslotene.
- §3 De toepassing van de premievrijstelling geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

*Afdeling 3. - Rente-uitkering ingeval van overlijden*

Art. 9

- §1 Ingeval van overlijden van een aangeslotene wordt er door de solidariteitsinstelling aan de rechtverkrijgende(n) zoals aangeduid in het pensioenluik een vergoeding toegekend onder de vorm van een rente-uitkering, echter op voorwaarde dat ofwel:
- er in hoofde van de aangeslotene tijdens het verzekeringsjaar waarin het overlijden zich situeert bijdragen gestort zijn geweest zoals bedoeld in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015;
  - het overlijden van de aangeslotene zich situeert binnen de 365 dagen na de begindatum van de vergoede periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

- §2 Het vestigingskapitaal ter financiering van de voormelde rente-uitkering bedraagt 2.000,00 EUR (winstdeling inbegrepen). Dit kapitaal zal worden gebezigd ter vestiging van een niet-geïndexeerde levenslange rente op het hoofd van de rechtverkrijgende(n).
- §3 Indien echter het jaarbedrag van de rente – na de wettelijk verschuldigde fiscale en parafiscale inhoudingen – kleiner is dan 300 EUR, dan zal het netto vestigingskapitaal worden uitbetaald. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, evenals de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

## **HOOFDSTUK VII. - Uitvoering van de gewaarborgde prestaties**

### *Afdeling 1. - Solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8*

#### Art. 10

- §1 De uitkeringen van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement, worden na elke ontlading naar de solidariteitsinstelling gestort op de binnen deze instelling beheerde individuele polissen in kwestie.
- §2 Bij de toekenning wordt er rekening gehouden met een kapitalisatie van de solidariteitsprestaties aan een intrestvoet van 3,25 procent alsof alle solidariteitsprestaties uit de beschouwde periode zouden betaald zijn op 1 juli van het desbetreffende dienstjaar.

## Art. 11

Wist een aangeslotene die zich tijdens het afgelopen jaar bevond in een situatie zoals beschreven in artikel 7 of 8, tijdens dat jaar zelf of diens rechtverkrijgende(n) het voorschot op het aanvullend pensioen uitgekeerd te krijgen, dan zullen de solidariteitsprestaties zoals bedoeld in artikel 7 of 8 waarop betrokkene recht heeft, worden verwerkt in het saldo dat hem in het kader van het pensioenluik zal worden toegekend.

### *Afdeling 2. - Solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9*

## Art. 12

- §1 Om tot de uitbetaling van de solidariteits-prestatie zoals beschreven in artikel 9 hiervoor te kunnen overgaan dient/dienen de rechtverkrijgende(n) dezelfde procedure te volgen als deze voorzien voor de uitbetaling van de voordelen bij overlijden in het kader van het pensioenluik.
- §2 De Inrichter zal, indien nodig, via de v.z.w. SEFOCAM een tewerkstellingsattest opvragen bij de werkgever van de aangeslotene, zoals bedoeld in artikel 2.5. van dit solidariteitsreglement, waaruit moet blijken of de prestatie zoals beschreven in artikel 9 gewaarborgd is.

## **HOOFDSTUK VIII. - Technische grondslagen**

## Art. 13

- §1 Voor de dekking van de solidariteits-prestaties zoals vermeld in artikels 7 en 8 hiervoor, sluit de Inrichter een verzekeringsovereenkomst af met de solidariteits-instelling. De solidariteitsinstelling onderschrijft ter zake een resultaatsverbintenis.
- §2 De solidariteitstoezegging wordt gefinancierd overeenkomstig de tarifieringsregels die door de solidariteitsinstelling gebruikt wordt voor de bewuste risico's, rekening houdende met de verplichtingen terzake voorzien in het Financieringsbesluit.

## Art. 14

Ter dekking van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in:

- artikel 7 en 8 wordt telkens een tijdelijke verzekering van een jaar onderschreven in hoofde van elke aangeslotene;
- artikel 9 wordt een tijdelijke overlijdensverzekering onderschreven waarbij de solidariteitsinstelling op het hoofd van elke aangeslotene een vestigingskapitaal ter financiering van een rente-uitkering ingeval van een eventueel vroegtijdig overlijden verzekert.

## **HOOFDSTUK IX. - Bijdragen**

### Art. 15

- §1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de solidariteitsprestaties vermeld in artikels 7, 8 en 9 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter.
- §2 Deze netto bijdrage vormt per aangeslotene 0,08 procent van diens jaarbezdiging. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §3 De Inrichter zal de globale bijdrage per maand aan de solidariteitsinstelling storten.

## **HOOFDSTUK X. - Solidariteitsfonds**

### Art. 16

- §1 In de schoot van de solidariteitsinstelling wordt een solidariteitsfonds ingericht, genaamd het SEFOCAM Solidariteitsfonds.
- §2 De bijdragen voor de solidariteitstoezegging alsook de bijdragen gestort door de respectievelijke Inrichters van de solidariteitstoezeggingen gedaan

in het kader van de sectorale pensioenstelsels van het Paritair Subcomité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02), het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03), het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04), alsook deze van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01), worden gestort in dit solidariteitsfonds.

- §3 Het solidariteitsfonds wordt door de solidariteitsinstelling afzonderlijk van zijn overige activiteiten beheerd als een wiskundige inventarisreserve.
- §4 De solidariteitsinstelling verbindt er zich toe om bovenop de tariefgrondslagen, de gerealiseerde winst afkomstig uit de verzekeringen en de beleggingen in bepaalde hiervoor aangewezen activa, integraal als winstdeling te verdelen en toe te kennen. Deze activa worden van de andere activa van de solidariteitsinstelling afgezonderd en vormen bijgevolg een afgezonderd fonds. Echter zal het rendement van het fonds maar toegekend worden indien de verrichtingen van het fonds rendabel zijn.
- §5 Er wordt een inventaris bijgehouden die alle bestanddelen van het vermogen van het fonds bevat. Deze inventaris wordt opgemaakt voor elke dag waarop een wijziging van de samenstelling van het fonds plaatsheeft. Daarenboven werd er het hierna weergegeven winstdelingsreglement opgesteld.

### **Winstdelingreglement van het afgezonderd fonds “Sefocam-Solidariteit”:**

De bijdragen worden geïnvesteerd in een afgezonderd fonds “Sefocam-Solidariteit” dat hoofdzakelijk is samengesteld uit financiële activa die afkomstig zijn van de EURO-zone.

Afhankelijk van de resultaten van dit afgezonderd fonds, zal de solidariteitsinstelling jaarlijks de eventuele winst, integraal verdelen. Anders dan bij het pensioenstelsel bestaan er binnen het solidariteitsstelsel geen individuele verworven reserves.

Een eventueel positief resultaat binnen een bepaald boekjaar kan dan ook niet aan de individuele contracten worden toegekend. De verplichting tot integrale winstverdeling houdt in het kader van het solidariteitsstelsel bijge-

volg in dat het resultaat integraal binnen het solidariteitsstelsel blijft en wordt besteed aan de financiering van de verplichtingen ervan.

Deze winstdeelneming wordt pas toegekend op voorwaarde dat de verrichtingen van het fonds rendabel zijn.

Teneinde de financiële prestaties gerealiseerd door het afgezonderd fonds te stabiliseren, kan een quotiteit van de uitzonderlijke opbrengsten (zie hierna) elk jaar een reserve stijven waarop door de Inrichter aanspraak kan gemaakt worden het jaar nadien. Een gedeelte van de uitzonderlijke opbrengsten kan dus van jaar tot jaar overgedragen worden. De uitzonderlijke opbrengsten zijn samengesteld uit de meer- en minwaarden van obligaties en aandelen, de eventuele monetaire aanpassingen op rentedragende activa, alsook de waardeverminderingen of terugnames van waardeverminderingen.

De investeringspolitiek van het afgezonderd fonds heeft tot doel de veiligheid, het rendement en de liquiditeit van de beleggingen te waarborgen. Hierbij wordt rekening gehouden met een oordeelkundige diversificatie en spreiding van de beleggingen.

- §6 De solidariteitsinstelling stelt een financieel jaarverslag op dat toelaat na te gaan of het gedeelte van de aan de overeenkomsten toegekende winsten en de uitgevoerde beleggingen aan de bepalingen van het winstdelingsreglement beantwoorden. Dit verslag wordt ter beschikking gesteld van het toezichtcomité.
- §7 Het solidariteitsfonds kan slechts worden gedebiteerd door betaling van verzekeringspremies die de betrokken risico's dekken en van de kosten verbonden aan deze solidariteitstoezeggingen.
- §8 Ingeval van liquidatie van een werkgever, zullen de gelden van het solidariteitsfonds die proportioneel slaan op de verplichtingen van die bepaalde werkgever, noch geheel noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Deze gelden, zullen daarentegen worden aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties ten gunste van de overige aangeslotenen.

§9 Ingeval van stopzetting van deze solidariteitstoezegging, dan zullen de na afhandeling van de lopende schadegevallen nog in het solidariteitsfonds aanwezige gelden niet worden teruggestort aan de Inrichter.

Deze gelden zullen daarentegen worden overgedragen naar het financieringsfonds dat door de Inrichter wordt aangehouden in het kader van het pensioenstelsel.

§10 Ingeval van stopzetting van het sectoraal pensioenplan, zullen de gelden van het fonds in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Het zal daarentegen onder alle aangeslotenen die minstens één jaar aangesloten waren bij het sectoraal pensioenstelsel, beschouwd op het moment van de stopzetting ervan, worden verdeeld in verhouding met de verworven reserve waarover de betrokkenen beschikken in het kader van het pensioenstelsel, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, §2 van de W.A.P.

§11 Geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen zal ten laste worden gelegd van de aangeslotenen of van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves worden afgetrokken.

## HOOFDSTUK XI. - Toezichtcomité

### Art. 17

§1 Er werd binnen de solidariteitsinstelling een toezichtcomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige solidariteitstoezegging wordt gedaan en voor de andere helft uit werkgevers.

§2 Dit toezichtcomité ziet toe op de goede uitvoering van de solidariteitstoezegging door de solidariteitsinstelling en wordt door laatstgenoemde voorafgaandelijk geraadpleegd over:

- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;

- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling.

## **HOOFDSTUK XII. - Transparantieverlag**

### Art. 18

§1 Onder de naam “transparantieverlag” zal de solidariteitsinstelling jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde (deelaspect) van het beheer van de solidariteits-toezegging en dit – na raadpleging van het toezichtcomité – ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

§2 Het verslag betreft de volgende elementen:

- de financieringswijze van de solidariteits-toezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling.



## HOOFDSTUK XIII. - Informatieverstrekking aan de aangeslotenen

### Art. 19

- §1 De solidariteitsinstelling zal ten minste één maal per jaar aan de aangeslotenen meedelen op welke solidariteitsprestaties zij voor wat betreft het bewuste verzekeringsjaar recht hadden.
- §2 Deze gegevens worden geïncorporeerd op de pensioenfiche die de pensioeninstelling (die tevens de solidariteitsinstelling is) jaarlijks – in uitvoering van artikel 24 van het pensioenreglement – aan de aangeslotenen dient te bezorgen.
- §3 Volgende informatie wordt aldus opgenomen in de pensioenfiche voor wat betreft de solidariteitsprestaties:
1. De som van het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval;
  2. Het forfaitair bedrag toegekend per gelijkgestelde dag zijnde 1,00 EUR;
  3. Het toegekend nettobedrag gedurende het refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik zijn-de het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen vermenigvuldigd met het forfaitair bedrag van 1,00 EUR.
- §4 De laatst beschikbare pensioenfiche – welke tevens melding maakt van de solidariteitsprestaties – wordt online ter beschikking gesteld aan de aangeslotene en dit in een beveiligde omgeving. Deze consultatie kan enkel plaatsgrijpen na het toekennen van een login op de website van de v.z.w. SEFOCAM: [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).
- §5 De tekst van dit solidariteitsreglement zal door de Inrichter ter beschikking worden gesteld aan de aangeslotenen op diens eenvoudig verzoek.

## **HOOFDSTUK XIV. - Fiscaliteit**

### Art. 20

- §1 Deze solidariteitstoezegging wordt door de solidariteitsinstelling op een gedifferentieerde wijze beheerd zodat voor elke aangeslotene of diens rechtverkriggende(n) de toepassing van het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen en met het zegel gelijkgestelde taksen gewaarborgd is, zowel inzake de behandeling van de bijdragen als van de prestaties.
- §2 Het pensioen dat – in voorkomend geval – uit de toepassing van deze solidariteits-toezegging voortvloeit, winstdelingen inbegrepen, verhoogd met het wettelijk pensioen dat geschat wordt in functie van het aantal jaren dienst bij een werkgever of elders, mag in geen geval 80 procent overschrijden van de laatste normale bruto jaarbezoldiging van de aangeslotene, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller het aantal werkelijk gepresteerde jaren bij de werkgever of elders is en de noemer het aantal jaren van de normale duurtijd van de beroepsactiviteit die vastgesteld wordt op 40 jaar.
- §3 De laatste normale bruto jaarbezoldiging is de bruto jaarbezoldiging die, gelet op de vorige bezoldigingen van de aangeslotene, als normaal kan worden beschouwd en die hem betaald of toegekend werd gedurende het laatste jaar voor zijn oppensioenstelling waarin hij een normale beroepsactiviteit heeft uitgeoefend.

## **HOOFDSTUK XV. - Wijzigingsrecht**

### Art. 21

- §1 Dit solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en is er dan ook onlosmakelijk mee verbonden.
- §2 Bijgevolg zal dit solidariteitsreglement worden gewijzigd en zelfs worden stopgezet indien en in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd of stopgezet.

- §3 In voorkomend geval licht de Inrichter de aangeslotenen, alsook de F.S.M.A. in over de wijziging van solidariteitsinstelling.

## **HOOFDSTUK XVI. - Niet-betaling van de bijdragen**

### Art. 22

- §1 Alle bijdragen die in uitvoering van onderhavig solidariteitsreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen de solidariteitsinstelling en de Inrichter ter toelichting van de dienstverlening van de solidariteitsinstelling) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter voldaan op de gestelde vervaldagen. Zij maken één geheel uit voor alle verzekerde risico's en voor alle aangeslotenen.
- §2 Bij niet-betaling van bijdragen door de Inrichter, zal deze door de solidariteitsinstelling door middel van een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.
- §3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de niet-betaalde bijdragen op de hoogte gebracht worden.
- §4 Indien de bijdragebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van het sectoraal pensioenstelsel, vervalt het recht van de aangeslotenen op enige uitbetaling in het kader van de solidariteitsprestaties. In dit geval zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 16 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

## HOOFDSTUK XVII. - De bescherming van de persoonlijke levenssfeer

### Art. 23

- §1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.
- §2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.
- §3 Voor wat betreft de gegevens betreffende de gezondheid en de “gevoelige” gegevens in de zin van de Wet van 8 december 1992 op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, wijzen partijen de categorieën van personen aan die deze gegevens kunnen verwerken, waarbij de hoedanigheid van deze personen ten opzichte van de verwerking van de betrokken gegevens nauwkeurig wordt omschreven. Partijen zullen een lijst van de aldus aangewezen personen ter beschikking houden van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer en zullen ervoor zorgen dat de aangewezen personen door een wettelijke, statutaire of evenwaardige contractuele bepaling ertoe gehouden zijn het vertrouwelijk karakter van de betrokken gegevens in acht te nemen.
- §4 Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de gevoelige gegevens en de gegevens betreffende de gezondheid te verwerken, uitgesloten is. Aangezien de inbreuken op de wetgeving ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer eveneens personen kan treffen die geen partij zijn bij de huidige overeenkomst, maar die de aanspra-

kelijkheid van een van de partijen kunnen inroepen, zal de andere partij de al-dus aangesproken partij vrijwaren tegen vorderingen gebaseerd op een inbreuk op deze wetgeving.

## HOOFDSTUK XVIII. - DB2P

### Art. 24

- §1 Het portaal van de Sociale Zekerheid biedt ondernemingen, instellingen en organisaties verschillende beveiligde toepassingen aan waardoor ze bepaalde administratieve verplichtingen op elektronische wijze kunnen vervullen. Om toegang te krijgen tot de beveiligde diensten, moet de aangevende entiteit beschikken over een beveiligde toegang.
- §2 De aangevende entiteiten betrokken bij het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel met name de v.z.w. SEFOCAM, aangeduid door de Inrichter en de solidariteitsinstelling beschikken over de beveiligde toegang om op een betrouwbare, traceerbare en beveiligde manier hun aangifteverplichtingen inzake de toepassing DB2P binnen het netwerk van de Sociale Zekerheid te verrichten. Volgende hoedanigheden op niveau van de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM worden weerhouden:
- Entiteit: Fonds voor bestaanszekerheid voor het garagebedrijf
  - Juridische vertegenwoordiger van de entiteit: Voorzitter van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het garagebedrijf
  - Verantwoordelijke Toegang Entiteit: Directeur van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het garagebedrijf
  - Lokale beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator van de v.z.w. SEFOCAM
  - Gebruikers voor een welbepaalde applicatie binnen de hoedanigheid worden door de Lokale Beheerder aangegeven

- De rol van Veiligheidscoördinator wordt opgenomen door de Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator van de v.z.w. SEFOCAM
- §3 De Inrichter – thans gekend als sectoraal inrichter bij de F.S.M.A. – maakt gebruik van zijn recht om de aangifteverplichtingen van de regeling solidariteit zelf te voltrekken en machtigt hiervoor zijn Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen. Deze Lokale beheerder staat aldus in voor de aangifte van de regeling alsook voor het actueel houden van de gegevens. De aangifte van de regeling laat de solidariteitsinstelling toe aan te geven dat ze betrokken is bij de uitvoering van de toezeggingen overeenkomstig de bepalingen weerhouden in collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. De update van de aangifte van de regeling dient te gebeuren binnen de 90 kalenderdagen na de wijziging die een update van de regeling noodzakelijk maakt.
- §4 Alle andere aangiften vallen onder de verantwoordelijkheid van de solidariteitsinstelling en dienen door deze binnen de conventionele termijnen te geschieden.
- §5 De solidariteitsinstelling verleent mandaat aan de Lokale beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen om de aangiftes met betrekking tot de gedefinieerd modellen te consulteren.

## **HOOFDSTUK XIX. - Verplichtingen ten opzichte van de Nationale Bank van België**

### Art. 25

- §1 De solidariteitsinstelling stelt op het einde van ieder boekjaar een resultatenrekening op, evenals een balans met activa en passiva van het solidariteitsfonds en zendt die stukken binnen de maand na hun goedkeuring aan de Nationale Bank van België.

- §2 De activa van het solidariteitsfonds moeten worden belegd en geëvalueerd overeenkomstig de regels van toepassing op de dekkingswaarden van de verzorgings-instellingen in uitvoering van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen. Een gedetailleerde staat van die waarden zal samen met de balans vermeld in het eerste lid, worden toegezonden aan de Nationale Bank van België.
- §3 De solidariteitsinstelling duidt een actuaris aan die voldoet aan de voorwaarden vastgelegd in het K.B. van 22 november 1994 houdende uitvoering van artikel 40bis van de voormelde wet van 9 juli 1975 met betrekking tot het bepalen van de voorwaarden waaraan actuarissen moeten voldoen.
- §4 De aangeduide actuaris brengt jaarlijks advies uit over de financiering evenals over de resultatenrekening en de balans zoals bedoeld in het eerste lid. Dat advies bevat ook zijn oordeel over de toeslagen. Het advies wordt toegezonden aan het toezichtcomité.

## HOOFDSTUK XX. - Herstelplan

### Art. 26

- §1 Ingeval van een tekort moet de Inrichter een plan aan de F.S.M.A. voorleggen waarin hij de maatregelen preciseert om het evenwicht te herstellen. Deze maatregelen kunnen bijvoorbeeld een bijkomende storting inhouden of een verlaging van de prestaties.
- §2 Dit herstelplan dient aan de F.S.M.A. te worden opgestuurd binnen de door haar gestelde termijn.
- §3 Indien uit het daaropvolgende jaarlijkse advies van de aangewezen actuaris blijkt dat dit herstelplan niet geleid heeft tot het financieel evenwicht van het solidariteitsfonds, dan zal de Inrichter een nieuw herstelplan voorstellen. Ook het nieuwe herstelplan zal aan de F.S.M.A. worden opgestuurd binnen de door haar gestelde termijn.

- §4 Indien uit het daaropvolgende jaarlijkse advies van de aangewezen actuaris blijkt dat ook het nieuwe herstelplan niet geleid heeft tot het financieel evenwicht van het solidariteitsfonds, dan zal de Inrichter aan de F.S.M.A. verzoeken om een herstelplan op te leggen.
- §5 Ingeval van een eventuele vereffening van het solidariteitsfonds zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 16 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

## **HOOFDSTUK XXI. - Aanvang**

### Art. 27

- §1 Het solidariteitsreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 was gevoegd wordt opgeheven vanaf 1 januari 2016. Dit solidariteits-reglement vangt aan 1 januari 2016 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Haar bestaan is echter gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §2 Beide partijen kunnen dit reglement in haar geheel opzeggen tegen het einde van ieder verzekeringsjaar. Deze opzegging geschiedt bij aangetekend schrijven, te richten aan de zetel van de medecontractant en op het postkantoor af te geven ten laatste zes maanden vóór het einde van het verzekeringsjaar. Deze opzeg is onderworpen aan de modaliteiten zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.



**700 SOCIALE PROGRAMMATIE**

**700-a NATIONAAL AKKOORD 2013-2014 + BIJLAGE**

**700-b NATIONAAL AKKOORD 2015-2016 + BIJLAGE**

**703 WIJZIGING NATIONAAL AKKOORD 2013-2014**

**CAO: 27.02.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 06.05.15**

**Registratienummer: 120.928/C0/112**

**Registratiedatum: 29.04.14**

**Publicatie van registratie in BS: 16.05.14**

**Gewijzigd door**

**CAO: 29.08.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 06.05.15**

**Registratienummer: 123.567/C0/112**

**Registratiedatum: 25.09.14**

**Publicatie van registratie in BS: 03.10.14**

1. Inhoud:

Nationaal akkoord 2013-2014

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2013 tot 31 december 2014, tenzij anders bepaald.

# 700-a. Nationaal akkoord 2013-2014

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2014, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2014*

## **NATIONAAL AKKOORD 2013-2014**

### **HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

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

### **HOOFDSTUK II. – Kader**

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

## **HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid**

### Art. 3. – Indexering van de minimumlonen en effectieve lonen

Alle minimumuurlonen en de effectieve uurlonen worden jaarlijks op 1 februari aangepast aan de reële index volgens de formule ‘sociale index’ (= 4-maandelijkse gemiddelde) januari van het kalenderjaar tegenover januari van het voorafgaande kalenderjaar.

### Art. 4. – Sectoraal systeem ecocheques

In het kader van het sectoraal systeem ecocheques, wordt een alternatieve besteding op ondernemingsvlak op gelijk welk moment mogelijk, op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van 2 x € 125, werkgeverskost inbegrepen, gegarandeerd wordt.

Hiertoe dient een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak te worden afgesloten.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake sectoraal systeem ecocheques van 16 juni 2011, geregistreerd op 18 juli 2011 onder het nummer 104823/CO/112, algemeen bindend verklaard op 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012) gewijzigd via collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011, geregistreerd op 19 oktober 2011 onder het nummer 106446/CO/112 en algemeen bindend verklaard op 26 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 16 januari 2013), dient in die zin te worden aangepast, met ingang van 1 januari 2014, en dit voor onbepaalde duur.

### Art. 5. – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 juli 2014 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2012 en op 1 februari 2013 (de sociale index van de maand januari van het

kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 3,27 % op 1 februari 2012 en 2,08 % op 1 februari 2013, worden de aanvullende vergoedingen met 5,42 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2014 als volgt verhoogd: € 10,78 per werkloosheidsuitkering en € 5,40 per halve werkloosheidsuitkering.

- § 2. Partijen engageren zich om binnen de schoot van het Sociaal fonds een onderzoek uit te voeren naar de financiële leefbaarheid van het Sociaal fonds. De resultaten van dit onderzoek dienen vóór 30 september 2014 te worden besproken binnen de organen van het Sociaal fonds. Indien nodig dient binnen de organen van het Sociaal fonds een beslissing te worden genomen tegen uiterlijk 31 december 2014.
- § 3. De sociale partners engageren zich om te onderzoeken of inzake anciënniteitsvoorwaarden die toegang geven tot aanvullende vergoedingen voor oudere werklozen, oudere zieken en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, deze bilateraal kunnen worden toegepast tussen verschillende metaalaanverwante sectoren.
- § 4. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 104825/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, geregistreerd onder het nummer 112616/CO/112 op 2 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 22 januari 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd onder het nummer 114989/CO/112 op 22 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2013)
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013,

zal vanaf 1 juli 2014 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

#### Art. 6. – Bijdrage aan het Sociaal fonds

Vanaf 1 januari 2015 wordt de bijdrage voor het sociaal fonds gebracht op 3,95 %.

- § 1. Van hoger vermelde bijdrage wordt 1,7 % van de brutolonen van de arbeiders voorbestemd om het sectoraal pensioenstelsel te financieren, zoals opgenomen in artikel 8 van dit akkoord.
- § 2. Van hoger vermelde bijdrage wordt 0,7 % van de brutolonen van de arbeiders voorbestemd om de financiering te verzekeren van initiatieven met betrekking tot vorming en opleiding.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Bijdrage aan het Sociaal fonds van 29 september 2011, geregistreerd op 19 oktober 2011 onder het nummer 106452/CO/112, zal vanaf 1 januari 2015 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 104825/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij

Koninklijk Besluit op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, geregistreerd onder het nummer 112616/CO/112 op 2 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 22 januari 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd onder het nummer 114989/CO/112 op 22 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2013)
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013,

zal vanaf 1 januari 2015 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

#### Art. 7. – Stand-by regeling

De sociale partners verbinden er zich toe om gezamenlijk aan het beheersorgaan van de Rijksdienst voor Sociale zekerheid (RSZ) te vragen om de wachtuitkering vrij te stellen van sociale zekerheidsbijdragen. Voor 15 april 2014 zal een gemeenschappelijke brief gericht worden aan het beheersorgaan van de RSZ.

#### Opmerking

Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake Vergoedingen bij stand-by regeling, geregistreerd onder het nummer 104821/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, inzake vergoedingen bij stand-by regeling, geregistreerd onder het nummer 114990/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 14 februari 2014, wordt verlengd met ingang van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015.

#### Art. 8. – Sectoraal pensioenstelsel

Vanaf 1 januari 2015 wordt de bijdrage van 1,6 % van de bruto bezoldigingen van de arbeiders voor het sectoraal pensioenstelsel verhoogd tot 1,7 %.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 29 september 2011, geregistreerd op 19 oktober 2011 onder het nummer 106453/CO/112, en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 27 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 26 februari 2013), zal vanaf 1 januari 2015 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 9. – Ploegenpremie

Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Ploegenpremie dient te worden geschrapt.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Ploegenpremie van 4 juli 2001, geregistreerd op 4 december 2001 onder het nummer 60024/CO112 en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 september 2005 (Belgisch Staatsblad van 12 oktober 2005) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2014, en dit voor onbepaalde duur.

### **HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding**

#### Art. 10. – Algemene bepalingen

De sociale partners engageren zich de nodige maatregelen te treffen inzake vorming en opleiding om de participatiegraad van arbeiders jaarlijks met [5 procentpunten te verhogen.

Deze doelstelling wordt met name bereikt door:



- de consolidatie en de versterking van de opleidingstijd, zowel individueel als collectief;
- de bedrijfsopleidingsplannen.<sup>1</sup>

#### Art. 11. – Individueel recht op opleiding

Het systeem voor de verplichte deelname aan een opleiding, zoals voorzien in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 29 september 2011, geregistreerd onder het nummer 106447/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 oktober 2013, geregistreerd op 5 december 2013 onder het nummer 118244/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 7 januari 2014), dient te worden geëvalueerd tegen eind december 2014.

De modaliteiten met betrekking tot het systeem van de bedrijfsopleidingsplannen, dient binnen Educam op een aantal domeinen te worden herbekeken. Partijen zijn akkoord om hierbij volgende principes te hanteren:

- De termijn waarbinnen vakbonden de vanuit Educam overgemaakte bedrijfsopleidingsplannen dienen goed te keuren, wordt opgetrokken van 10 naar 20 werkdagen.
- De goedkeuring van een bedrijfsopleidingsplan dient te gebeuren door alle in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden.
- Elke wijziging aan een bedrijfsopleidingsplan dat voorafgaandelijk al was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging.

<sup>1</sup> Art. 12 werd gewijzigd door de cao van 29.08.14 wijziging van de cao van 29.04.14 vorming en opleiding

## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 29 september 2011, geregistreerd onder het nummer 106447/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 oktober 2013, geregistreerd op 5 december 2013 onder het nummer 118244/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 7 januari 2014), zal vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015 in die zin worden aangepast. De andere bepalingen blijven gelden voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK V. – Arbeidstijd en flexibiliteit**

### Art. 12. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

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

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

### Art. 13. – Flexibiliteit

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 uren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3°, van de arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader af te wijken van voormelde 91 uren, kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming.

## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake arbeidsorganisatie van 16 juni 2011, geregistreerd onder het nummer 104819/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012), en gewijzigd via collectieve arbeidsovereenkomst inzake arbeidsorganisatie van 29 april 2013, geregistreerd op 22 mei 2013 onder het nummer 114992/CO/112, en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 11 november 2013 (Belgisch Staatsblad van 11 december 2013), wordt met ingang van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015 in die zin aangepast.

## HOOFDSTUK VI. – Eengemaakt werknemersstatuut

### Art. 14.

Partijen engageren zich om een inventarisatie te maken van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het garagebedrijf. Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

Onderstaande elementen dienen hierbij zeker worden opgenomen:

- Functieclassificatie
- Anciënniteitsbarema's
- Extralegaal pensioen
- Sectorale regeling hospitalisatieverzekering
- Vormingsdagen vakbondsafgevaardigden

## HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

### Art. 15. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

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

28 jaar hebben doorlopen en indien zij hiervan minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben. Verdere modaliteiten van uitoefening van dit recht kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 21 juni 2007, geregistreerd onder het nummer 84589/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 10 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 10 juni 2008) zal met ingang van 1 maart 2014 in die zin worden aangepast, alsook aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad.

#### Art. 16. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

§ 1. Het sectorale stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.

#### Opmerking

In die zin zal de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar van 16 december 2013 worden aangepast en verlengd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.

In die zin zal de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na ontslag van 16 december 2013 worden aangepast en verlengd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 104825/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, geregistreerd onder het nummer 112616/CO/112 op 2 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 22 januari 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd onder het nummer 114989/CO/112 op 22 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2013)
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013,

zal vanaf 1 april 2014 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

§ 2. De bestaande regeling stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, die een leeftijd vastlegt op 56 jaar mits 33 jaar beroepsloopbaan en in functie van 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties, zoals bedoeld in CAO 49 van de Nationale Arbeidsraad, wordt verlengd voor de periode van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ploegenarbeid van 16 december 2013 wordt verlengd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014 en zal in die zin worden aangepast.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 104825/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, geregistreerd onder het nummer 112616/CO/112 op 2 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 22 januari 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd onder het nummer 114989/CO/112 op 22 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2013)

- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013,

zal vanaf 1 april 2014 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

- § 3. Het recht op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar mits 40 jaar loopbaan wordt verlengd voor de periode van 1 april 2014 tot en met 31 december 2015.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013, inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar wordt verlengd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2015 en zal in die zin worden aangepast.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 104825/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, geregistreerd onder het nummer 112616/CO/112 op 2 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 22 januari 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd onder het nummer 114989/CO/112 op 22 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2013)
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013,

zal vanaf 1 april 2014 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

- § 4. Een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor zware beroepen alsook een medisch stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal worden ingevoerd met ingang van 1 januari 2014.

## Opmerking

Collectieve arbeidsovereenkomsten hieromtrent zullen met ingang van 1 januari 2014 worden opgemaakt.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 104825/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2012), en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2012, geregistreerd onder het nummer 112616/CO/112 op 2 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 22 januari 2013),
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2013, geregistreerd onder het nummer 114989/CO/112 op 22 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2013)
- en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2013,

zal vanaf 1 januari 2014 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK VIII. – **Inspraak en overleg**

Art. 17. – Statuut van de syndicale afvaardiging

Teneinde de sociale vrede binnen de ondernemingen te bevorderen, de goede werking van het sociaal overleg te garanderen, en met inachtneming van de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomst:

- Een nieuwe procedure tot oprichting van de syndicale afvaardiging in ondernemingen met 15 tot 50 arbeiders treedt in werking vanaf 1 juli 2014 volgens de modaliteiten hieronder uitvoerig omschreven in § 1;

- de vernieuwing van de mandaten van vakbondsafgevaardigden in de ondernemingen van de sector zal worden bepaald volgens de modaliteiten hieronder uitvoerig omschreven in § 2.

### § 1. Oprichting van een syndicale afvaardiging

Indien een ondertekenende werknemersorganisatie van de CAO n°5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971\* een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minstens 15 arbeiders en minder dan 50 arbeiders, dan dient ze de volgende procedure te volgen:

- Zij zendt de voorzitter van het paritair comité een aangetekende brief die vermeldt, dat zij in staat is om een afvaardiging in de onderneming in te stellen waarvan zij de naam en het adres meedeelt;
- Vanaf dit ogenblik geniet(en) de potentiële kandidaat-afgevaardigde(n) bescherming zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale afvaardigingen. Dat is het geval tot de officiële erkenning van de benoeming van de effectieve afgevaardigden door de Voorzitter van het Paritaire Comité;
- Binnen een termijn van maximaal 30 dagen zal de Voorzitter van het Paritair Comité zich naar de onderneming begeven waar hij de werkgever zal ontmoeten;
- Bij deze gelegenheid zal hij aan de hand van een geheime en anonieme stemming vaststellen (door alle stembiljetten die aan de werknemers werden overhandigd te verzamelen) of de aanvraag wel degelijk wordt gerechtvaardigd door de wens van minstens 25 % van de arbeiders.
- Zodra de Voorzitter de geldigheid van de aanvraag heeft vastgesteld, zal hij:
  - o alle ondertekenende werknemersorganisaties van de CAO n°5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 inlichten\* en hun het aantal

\* Art. 17 § 1 werd gewijzigd door de cao van 29.08.14 wijziging cao van 27.02.14 nationaal akkoord 2013-2014



beschikbare mandaten meedelen in het kader van de toepassing van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het statuut van de syndicale afvaardiging van 18 juni 2009;

- o hen uitnodigen om hun representativiteit aan te tonen op datum van de aanvraag tot oprichting van de syndicale afvaardiging en om de identiteit van hun eventuele kandidaat-afgevaardigde(n) mee te delen.

De syndicale organisaties richten hun antwoord aan de Voorzitter van het Paritair Comité per aangetekend schrijven en binnen een termijn van maximaal 15 dagen

- De Voorzitter van het Paritair Comité erkent daarop de officiële benoeming van de effectieve afgevaardigden aan de hand van een aangetekend schrijven dat aan de werkgever wordt gericht, alsook aan alle leden van het Paritair Comité. De bescherming van de effectieve afgevaardigden treedt vanaf dat ogenblik in werking.

Vóór deze officiële erkenning wordt de naam van de kandidaat-syndicale afgevaardigde(n) op geen enkel moment van de procedure bekendgemaakt, noch na deze procedure, indien dit niet zou leiden tot de benoeming van een van de kandidaten.

## § 2. Vernieuwing van de mandaten van de syndicale afgevaardigden

Bij de vernieuwing van de mandaten van de afgevaardigden zoals bedoeld in artikel 8.2 alinea 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale afvaardigingen wordt het aantal beschikbare mandaten bepaald op basis van het aantal arbeiders die zijn ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming op datum van 1 januari van het jaar waarin er verkiezingen voor het CPBW en/of de OR kunnen worden georganiseerd.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut van de syndicale afvaardiging van 18 juni 2009, geregistreerd onder het nummer 94303/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 2 juni 2010 (Belgisch

Staatsblad van 9 augustus 2010), dient in die zin te worden aangepast met ingang van 1 juli 2014 en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 18. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2013-2014 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 22 van het nationaal akkoord 2011-2012, verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Comité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Niet naleving van de procedure wordt gelijkgesteld met willekeurig ontslag.

### **HOOFDSTUK IX. – Sectorale projecten 2013-2014**

#### Art. 19. – Functieclassificatie

Sectorale partners engageren zich om:

- De aanbevelingen omtrent de depannage-activiteiten die vanuit de werkgroep classificatie werden geformuleerd, te integreren in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Beroepenclassificatie van 22 april 2010, geregistreerd onder het nummer 99344/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 17 april 2013 (Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2013), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2010, geregistreerd onder het nummer 102582/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 17 april 2013 ( Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2013).

- Het huidige systeem van functieclassificatie verder te evalueren en indien nodig verbeteringen die vanuit de werkgroep naar voren worden geschoven, te integreren in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Beroepenclassificatie.

Art. 20. – Werkbare loopbanen, werknemers in moeilijkheden en activeringsbeleid

Meer bepaald in het kader van de wet van 26 december 2013 inzake de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden voor de opzegtermijnen en de carenzdag evenals begeleidende maatregelen (Belgisch Staatsblad van 31 december 2013, editie 3), verbinden de sociale partners zich ertoe in de loop van 2014 de mogelijkheid te onderzoeken van een sectoraal beleid in het kader van:

- de loopbaanverlenging;
- maatregelen voor werknemers in moeilijkheden;
- de activering van ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers.
- instroom
- tewerkstelling van jongeren

## **HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duurtijd van het akkoord**

Art. 21. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Art. 22. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014, tenzij anders bepaald.

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

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

## **HOOFDSTUK XI. - Sociale vrede en duurtijd akkoord**

### Art. 25. - Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

### Art. 26. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012, tenzij anders bepaald.

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

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

## **BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD 2011-2012**

### **PREMIES VLAAMS GEWEST**

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- zorgkrediet;
- opleidingskrediet;
- ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen.

**CAO: 09.10.15**

**KB: 19.02.16**

**BS: 17.03.16**

**Registratienummer: 130.423/CO/112**

**Registratiedatum: 08.12.15**

**Publicatie van registratie in BS: 16.12.15**

1. Inhoud:

Nationaal akkoord 2015-2016

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, tenzij anders bepaald.

# 700-b. Nationaal akkoord 2015-2016

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015*

## NATIONAAL AKKOORD 2015-2016

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

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

### HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in naleving van de wet tot instelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

### **HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid**

Art. 4. – Verhoging van de lonen

Vanaf 1 januari 2016 worden alle sectorale minimumuurlonen en effectieve brutolonen verhoogd met 0,5%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 29 september 2011, geregistreerd onder het nummer 106.443/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 3 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 9 november 2012) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2016 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 5. – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 juli 2015 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid verhoogd tot € 12,00 per werkloosheidsuitkering en tot € 6,00 per halve werkloosheidsuitkering.

§ 2. Partijen engageren zich om tegen 30 november 2015 een aantal maatregelen uit te werken in de schoot van het Fonds voor bestaanszekerheid

- Voorzien van incentives voor zowel werkgevers als werknemers voor instroom en opleiding van jongeren;
- Promoten van werkbaar werk voor oudere werknemers, onder meer via het peterschapsprincipe;
- Voorzien van een incentive voor (oudere) werknemers die ontslagen zijn.



### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.105/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2015) en gewijzigd door:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2014, geregistreerd op 22 oktober 2014 onder het nummer 123.946/CO/112
- En nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, geregistreerd op 23 juli 2015 onder het nummer 128.153/CO/112

zal vanaf 1 juli 2015 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

- § 3. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de basisbijdrage voor het sociaal fonds bijgevolg bepaald op 2,25 % van de niet geplafonnerde bruto lonen van de arbeiders.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de basisbijdrage aan het Sociaal fonds van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.106/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2015), zal vanaf 1 januari 2016 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.105/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2015) en gewijzigd door:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2014, geregistreerd op 22 oktober 2014 onder het nummer 123.946/CO/112
- En nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, geregistreerd op 23 juli 2015 onder het nummer 128.153/CO/112

Zal vanaf 1 januari 2016 voorzien in een gedifferentieerde inning van de bijdragen en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 6. – Sectoraal pensioenfonds

Vanaf 1 januari 2016 wordt de bijdrage van 1,7 % van de bruto bezoldigingen van de arbeiders voor het sectoraal pensioenstelsel verhoogd tot 1,8 %.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.116/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 17 juni 2015) zal vanaf 1 januari 2016 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 7. – Loopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2016 wordt het recht van de arbeider op loopbaanverlof als volgt verbeterd:

- Recht op 1 bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt
- Recht op een 2 de bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt
- Recht op een 3 de bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake loopbaanverlof van 29 september 2011, geregistreerd onder het nummer 106.444/CO/112 en algemeen bindend verklaard op 27 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 26 februari 2013) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2016, en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK IV. – Werkzekerheid

### Art. 8.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar, bevelen partijen de werkgever aan om bij de start van de procedure aan de betrokken arbeider mee te delen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake erkenning van de representatieve functie van 4 juli 2001, geregistreerd onder het nummer 60.029/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 juli 2003 (Belgisch Staatsblad van 18 september 2003) zal vanaf 1 januari 2016 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK V. – Vorming en opleiding

### Art. 9. – Procedure bedrijfsopleidingsplannen

De procedure in verband met bedrijfsopleidingsplannen zoals opgenomen in artikel 10 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014, wordt vanaf 1 januari 2016 verlengd en dit voor onbepaalde duur.

## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 122.113/CO/112, algemeen verbindend verklaard op 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2015), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, geregistreerd onder het nummer 128.152/CO/112, zal vanaf 1 januari 2016 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit**

### Art. 10. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

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

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

### Art. 11.- Arbeidsorganisatie

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3°, van de arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader af te wijken van voormelde 91 overuren (met een maximum van 130 overuren), kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake arbeidsorganisatie van 28 maart 2014, geregistreerd onder het nummer 121.126/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 19 september 2014 (Belgisch Staatsblad van 28 november 2014), wordt verlengd van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2017.

### Art. 12. – Flexibiliteit

Het systeem van flexibiliteit bij piekperioden en onvoorziene toename van het werk zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003, wordt onder dezelfde vorm opnieuw ingevoerd vanaf 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2017.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003, geregistreerd onder het nummer 67.858/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 5 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 3 september 2004), wordt onder dezelfde vorm opnieuw ingevoerd vanaf 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2017.

## **HOOFDSTUK VII. – Eengemaakt werknemersstatuut**

### Art. 13. – Uitbouw loopbaanfonds

Het sectorfonds voor vorming en opleiding, met name Educam, dient een actor te zijn in de uitbouw van een loopbaantraject voor arbeiders.

Voor 31 december 2015 zullen sociale partners, rekening houdend met de decreten en regionale beschikkingen inzake omscholing, afspraken maken over de rol die Educam kan spelen in het aanbod van outplacement (op korte termijn nagaan met welke externe partners afspraken kunnen gemaakt worden). Op langere termijn zal worden nagegaan in hoeverre het haalbaar is dat Educam een actievere rol in het outplacementaanbod kan spelen en dit binnen de bestaande financiële reserves.

Art. 14.

Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake het opmaken van een inventaris van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité van het garagebedrijf, verder te zetten.

Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

## **HOOFDSTUK VIII. – Loopbaanplanning**

Art. 15. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2015-2016 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.114/CO/112 en algemeen bindend verklaard op 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2015) zal met ingang van 1 januari 2015 in die zin worden aangepast.

Art. 16. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

§ 1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 115 en 116 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015, wordt voor de periode 2015 - 2016 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 58 jaar na 40 jaar loopbaan.

### Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar na 40 jaar loopbaan worden opge maakt vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

- § 2. De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep, zal vanaf 1 januari 2015 vervangen worden door een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij het recht op bedrijfstoelage wordt toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep. In diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt in toepassing van artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015, de leeftijd voor de periode 2015 -2016 bepaald op 58 jaar.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep, geregistreerd onder het nummer 122.108/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 april 2015 ( Belgisch Staatsblad van 20 mei 2015), zal vanaf 1 januari 2015 vervangen worden.

- § 3. In toepassing van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 111 en 112 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015 wordt voor de periode 2015 - 2016 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 58 jaar na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid.

### Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar

in een regeling van nachtarbeid worden opgemaakt vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

- § 4. In toepassing van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 111 en 112 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015 wordt voor de periode 2015-2016 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 58 jaar na 33 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

#### Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar na 33 jaar loopbaan mits zwaar beroep worden opgemaakt vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

- § 5. De betaling van de aanvullende vergoedingen en de werkgeversbijdragen voor de regelingen inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in de §1 tot en met 4 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten fonds voor bestaanszekerheid van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.105/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2015), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2014, geregistreerd op 22 oktober 2014 onder het nummer 123.946/CO/112 en nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, geregistreerd op 23 juli 2015 onder het nummer 128.153/CO/112, zal vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 in die zin worden aangepast.

- § 6. De betaling van de aanvullende vergoeding en de werkgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar na 40 jaar loopbaan wordt volledig ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid.



## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.105/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 10 april 2015 ( Belgisch Staatsblad van 6 mei 2015) en gewijzigd door:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2014, geregistreerd op 22 oktober 2014 onder het nummer 123.946/CO/112
- En nogmaals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, geregistreerd op 23 juli 2015 onder het nummer 128.153/CO/112

zal vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 in die zin worden aangepast.

## **HOOFDSTUK IX. – Inspraak en overleg**

### Art. 17. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2015-2016 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 18 van het nationaal akkoord 2013-2014, verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Comité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

## **HOOFDSTUK X.- Technische aanpassingen.**

### Art. 18. Werkzekerheid

Bij intentie van de werkgever om over te gaan tot collectief ontslag, dient de werkgever steeds het Paritair comité op de hoogte te brengen.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende werkzekerheid, geregistreerd onder het nummer 104.824/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 1 december 2011 ( Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012), zal vanaf 1 januari 2015 in deze zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### Art. 19. - Kort verzuim

Bij huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract, heeft de arbeider recht op 3 dagen kort verzuim door hemzelf te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, geregistreerd onder het nummer 104.818

/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 5 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 21 februari 2013), zal vanaf 1 januari 2016 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK XI. – Sociale vrede en duurtijd van het akkoord**

### Art. 20. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

### Art. 21. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016, tenzij anders bepaald.

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

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

## **BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD 2015-2016**

### **PREMIES VLAAMS GEWEST**

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen



**CAO: 29.04.14**

**KB: 10.04.15**

**BS: 20.05.15**

**Registratienummer: 122.102/CO/112**

**Registratiedatum: 07.07.14**

**Publicatie van registratie in BS: 24.07.14**

1. Inhoud:

Wijziging nationaal akkoord 2013-2014

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2013 voor onbepaalde duur

# 703. Wijziging nationaal akkoord 2013-2014

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014*

## WIJZIGING NATIONAAL AKKOORD 2013-2014

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

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

Art. 2.

Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2014 betreffende het nationaal akkoord 2013-2014 wordt geschrapt.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij heeft dezelfde opzeggingsmodaliteiten en dezelfde opzeggingstermijnen als de collectieve arbeidsovereenkomst die zij wijzigt.





## **800 TABELLEN**

- 810-a MINIMUMUURLONEN (1 FEBRUARI 2013)**
- 810-b MINIMUMUURLONEN (1 FEBRUARI 2014)**
- 810-c MINIMUMUURLONEN (1 JANUARI 2016)**
- 810-d MINIMUMUURLONEN (1 FEBRUARI 2016)**
- 830-a VERVOERKOSTEN - PRIVE VERVOER (1 FEBRUARI 2013)**
- 830-b VERVOERKOSTEN - PRIVE VERVOER (1 FEBRUARI 2014)**
- 830-c VERVOERKOSTEN - PRIVE VERVOER (1 FEBRUARI 2016)**
- 850-a STAND-BY VERGOEDINGEN 2013**
- 850-b STAND-BY VERGOEDINGEN 2014**
- 850-c STAND-BY VERGOEDINGEN 2015**
- 850-d STAND-BY VERGOEDINGEN 2016**

## 810-a. Minimumuurlonen 1 februari 2013

| CATEGORIEEN  | Spanning | 38u/<br>week | 38,5u/<br>week | 39u/<br>week | 40u/<br>week |
|--|----------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| A1   |          | 11,61        | 11,76          | 11,64        | 11,37        |
| A.1.1 - A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 100      | 12,39        | 12,28          | 12,08        | 11,85        |
| A.1.2. - A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | 13,01        | 12,89          | 12,68        | 12,44        |
| A.2.   | 100      | 12,39        | 12,28          | 12,08        | 11,85        |
| A.2.1 - A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 105      | 13,01        | 12,89          | 12,68        | 12,44        |
| A.2.2 - A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming  | 110      | 13,63        | 13,51          | 13,29        | 13,04        |
| B.1.   | 110      | 13,63        | 13,51          | 13,29        | 13,04        |
| B.2.   | 116      | 14,37        | 14,24          | 14,01        | 13,75        |
| C.1.   | 122      | 15,12        | 14,98          | 14,74        | 14,46        |
| C.2.   | 128      | 15,86        | 15,72          | 15,46        | 15,17        |
| D.1.   | 134      | 16,60        | 16,46          | 16,19        | 15,88        |
| D.2.   | 140      | 17,35        | 17,19          | 16,91        | 16,59        |

## 810-b. Minimumuurlonen 1 februari 2014 (geen aanpassing op 1 februari 2015)

| CATEGORIEEN  | Spanning | 38u/<br>week | 38,5u/<br>week | 39u/<br>week | 40u/<br>week |
|--|----------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| A1   |          | 11,97        | 11,88          | 11,76        | 11,49        |
| A.1.1 - A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 100      | 12,52        | 12,41          | 12,21        | 11,97        |
| A.1.2. - A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | 13,15        | 13,03          | 12,82        | 12,57        |
| A.2.   | 100      | 12,52        | 12,41          | 12,21        | 11,97        |
| A.2.1 - A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 105      | 13,15        | 13,003         | 12,82        | 12,57        |
| A.2.2 - A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming  | 110      | 13,77        | 13,65          | 13,43        | 13,17        |
| B.1.   | 110      | 13,77        | 13,65          | 13,43        | 13,17        |
| B.2.   | 116      | 14,52        | 14,40          | 14,16        | 13,89        |
| C.1.   | 122      | 15,27        | 15,14          | 14,90        | 14,60        |
| C.2.   | 128      | 16,03        | 15,88          | 15,63        | 15,32        |
| D.1.   | 134      | 16,78        | 16,63          | 16,36        | 16,04        |
| D.2.   | 140      | 17,53        | 17,37          | 17,09        | 16,76        |

## 810-c. Minimumuurlonen 1 januari 2016

| CATEGORIEEN  | Spanning | 38u/<br>week | 38,5u/<br>week | 39u/<br>week | 40u/<br>week |
|--|----------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| A1   |          | 12,03        | 11,94          | 11,82        | 11,55        |
| A.1.1 - A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 100      | 12,58        | 12,47          | 12,27        | 12,03        |
| A.1.2. - A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | 13,21        | 13,09          | 12,88        | 12,63        |
| A.2.   | 100      | 12,58        | 12,47          | 12,27        | 12,03        |
| A.2.1 - A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 105      | 13,21        | 13,09          | 12,88        | 12,63        |
| A.2.2 - A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming  | 110      | 13,84        | 13,72          | 13,50        | 13,23        |
| B.1.   | 110      | 13,84        | 13,72          | 13,50        | 13,23        |
| B.2.   | 116      | 14,59        | 14,47          | 14,23        | 13,95        |
| C.1.   | 122      | 15,35        | 15,21          | 14,97        | 14,68        |
| C.2.   | 128      | 16,10        | 15,96          | 15,71        | 15,40        |
| D.1.   | 134      | 16,86        | 16,71          | 16,44        | 16,12        |
| D.2.   | 140      | 17,61        | 17,46          | 17,18        | 16,84        |

## 810-d. Minimumuurlonen 1 februari 2016

| CATEGORIEEN  | Spanning | 38u/<br>week | 38,5u/<br>week | 39u/<br>week | 40u/<br>week |
|--|----------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| A1   |          | 12,06        | 11,97          | 11,85        | 11,58        |
| A.1.1 - A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 100      | 12,61        | 12,50          | 12,30        | 12,06        |
| A.1.2. - A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming | 105      | 13,24        | 13,13          | 12,92        | 12,66        |
| A.2.   | 100      | 12,61        | 12,50          | 12,30        | 12,06        |
| A.2.1 - A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming  | 105      | 13,24        | 13,13          | 12,92        | 12,66        |
| A.2.2 - A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming  | 110      | 13,87        | 13,75          | 13,53        | 13,27        |
| B.1.   | 110      | 13,87        | 13,75          | 13,53        | 13,27        |
| B.2.   | 116      | 14,63        | 14,50          | 14,27        | 13,99        |
| C.1.   | 122      | 15,38        | 15,25          | 15,01        | 14,71        |
| C.2.   | 128      | 16,14        | 16,00          | 15,74        | 15,44        |
| D.1.   | 134      | 16,90        | 16,75          | 16,48        | 16,16        |
| D.2.   | 140      | 17,65        | 17,50          | 17,22        | 16,88        |

## 830-a. Vervoerkosten privévervoer vanaf 1 februari 2013

| Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) | Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) |
|-----------|--|-----------|--|
| 1         | 0,91   | 43 - 45   | 4,68   |
| 2         | 1,01   | 46 - 48   | 4,97   |
| 3         | 1,11   | 49 - 51   | 5,20   |
| 4         | 1,21   | 52 - 54   | 5,37   |
| 5         | 1,31   | 55 - 57   | 5,57   |
| 6         | 1,39   | 58 - 60   | 5,81   |
| 7         | 1,45   | 61 - 65   | 6,01   |
| 8         | 1,54   | 66 - 70   | 6,32   |
| 9         | 1,63   | 71 - 75   | 6,53   |
| 10        | 1,71   | 76 - 80   | 6,95   |
| 11        | 1,81   | 81 - 85   | 7,16   |
| 12        | 1,89   | 86 - 90   | 7,48   |
| 13        | 1,98   | 91 - 95   | 7,80   |
| 14        | 2,07   | 96 - 100  | 8,01   |
| 15        | 2,15   | 101 - 105 | 8,32   |
| 16        | 2,25   | 106 - 110 | 8,63   |
| 17        | 2,33   | 111 - 115 | 8,97   |
| 18        | 2,42   | 116 - 120 | 9,27   |
| 19        | 2,53   | 121 - 125 | 9,48   |
| 20        | 2,62   | 126 - 130 | 9,80   |

| Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) | Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) |
|-----------|--|-----------|--|
| 21        | 2,71   | 131 - 135 | 10,11  |
| 22        | 2,79   | 136 - 140 | 10,32  |
| 23        | 2,89   | 141 - 145 | 10,76  |
| 24        | 2,98   | 146 - 150 | 11,17  |
| 25        | 3,04   | 151 - 155 | 11,17  |
| 26        | 3,16   | 156 - 160 | 11,58  |
| 27        | 3,22   | 161 - 165 | 11,80  |
| 28        | 3,28   | 166 - 170 | 12,02  |
| 29        | 3,40   | 171 - 175 | 12,43  |
| 30        | 3,48   | 176 - 180 | 12,64  |
| 31 - 33   | 3,63   | 181 - 185 | 13,07  |
| 34 - 36   | 3,92   | 186 - 190 | 13,27  |
| 37 - 39   | 4,15   | 191 - 195 | 13,49  |
| 40 - 42   | 4,43   | 196 -200  | 13,91  |

## 830-b. Vervoerkosten privévervoer vanaf 1 februari 2014 (geen aanpassing vanaf 1 februari 2015)

| Aantal km | Dagelijkse werkgeversbijdrage (5 d./week) | Aantal km | Dagelijkse werkgeversbijdrage (5 d./week) |
|-----------|---|-----------|---|
| 1         | 0,92                                      | 43 - 45   | 4,74                                      |
| 2         | 1,02                                      | 46 - 48   | 5,03                                      |
| 3         | 1,12                                      | 49 - 51   | 5,26                                      |
| 4         | 1,22                                      | 52 - 54   | 5,43                                      |
| 5         | 1,33                                      | 55 - 57   | 5,64                                      |
| 6         | 1,41                                      | 58 - 60   | 5,88                                      |
| 7         | 1,47                                      | 61 - 65   | 6,08                                      |
| 8         | 1,56                                      | 66 - 70   | 6,40                                      |
| 9         | 1,65                                      | 71 - 75   | 6,61                                      |
| 10        | 1,73                                      | 76 - 80   | 7,03                                      |
| 11        | 1,83                                      | 81 - 85   | 7,25                                      |
| 12        | 1,91                                      | 86 - 90   | 7,57                                      |
| 13        | 2,00                                      | 91 - 95   | 7,89                                      |
| 14        | 2,09                                      | 96 - 100  | 8,11                                      |
| 15        | 2,18                                      | 101 - 105 | 8,42                                      |
| 16        | 2,28                                      | 106 - 110 | 8,73                                      |
| 17        | 2,36                                      | 111 - 115 | 9,08                                      |
| 18        | 2,45                                      | 116 - 120 | 9,38                                      |
| 19        | 2,56                                      | 121 - 125 | 9,59                                      |
| 20        | 2,65                                      | 126 - 130 | 9,92                                      |



| Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) | Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) |
|-----------|--|-----------|--|
| 21        | 2,74   | 131 - 135 | 10,23  |
| 22        | 2,82   | 136 - 140 | 10,44  |
| 23        | 2,92   | 141 - 145 | 10,89  |
| 24        | 3,02   | 146 - 150 | 11,30  |
| 25        | 3,08   | 151 - 155 | 11,30  |
| 26        | 3,20   | 156 - 160 | 11,72  |
| 27        | 3,26   | 161 - 165 | 11,94  |
| 28        | 3,32   | 166 - 170 | 12,16  |
| 29        | 3,44   | 171 - 175 | 12,58  |
| 30        | 3,52   | 176 - 180 | 12,79  |
| 31 - 33   | 3,67   | 181 - 185 | 13,23  |
| 34 - 36   | 3,97   | 186 - 190 | 13,43  |
| 37 - 39   | 4,20   | 191 - 195 | 13,65  |
| 40 - 42   | 4,48   | 196 - 200 | 14,08  |

## 830-c. Vervoerkosten privévervoer vanaf 1 februari 2016

| Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) | Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) |
|-----------|--|-----------|--|
| 1         | 0,93   | 43 - 45   | 4,81   |
| 2         | 1,03   | 46 - 48   | 5,10   |
| 3         | 1,14   | 49 - 51   | 5,33   |
| 4         | 1,24   | 52 - 54   | 5,51   |
| 5         | 1,35   | 55 - 57   | 5,72   |
| 6         | 1,43   | 58 - 60   | 5,96   |
| 7         | 1,49   | 61 - 65   | 6,17   |
| 8         | 1,58   | 66 - 70   | 6,49   |
| 9         | 1,67   | 71 - 75   | 6,70   |
| 10        | 1,75   | 76 - 80   | 7,13   |
| 11        | 1,86   | 81 - 85   | 7,35   |
| 12        | 1,94   | 86 - 90   | 7,68   |
| 13        | 2,03   | 91 - 95   | 8,00   |
| 14        | 2,12   | 96 - 100  | 8,22   |
| 15        | 2,21   | 101 - 105 | 8,54   |
| 16        | 2,31   | 106 - 110 | 8,85   |
| 17        | 2,39   | 111 - 115 | 9,21   |
| 18        | 2,48   | 116 - 120 | 9,51   |
| 19        | 2,60   | 121 - 125 | 9,73   |
| 20        | 2,69   | 126 - 130 | 10,06  |

| Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) | Aantal km | Dagelijkse<br>werkgevers-<br>bijdrage<br>(5 d./week) |
|-----------|--|-----------|--|
| 21        | 2,78   | 131 - 135 | 10,37  |
| 22        | 2,86   | 136 - 140 | 10,59  |
| 23        | 2,96   | 141 - 145 | 11,04  |
| 24        | 3,06   | 146 - 150 | 11,46  |
| 25        | 3,12   | 151 - 155 | 11,46  |
| 26        | 3,25   | 156 - 160 | 11,89  |
| 27        | 3,31   | 161 - 165 | 12,11  |
| 28        | 3,37   | 166 - 170 | 12,33  |
| 29        | 3,49   | 171 - 175 | 12,76  |
| 30        | 3,57   | 176 - 180 | 12,97  |
| 31 - 33   | 3,72   | 181 - 185 | 13,42  |
| 34 - 36   | 4,03   | 186 - 190 | 13,62  |
| 37 - 39   | 4,26   | 191 - 195 | 13,84  |
| 40 - 42   | 4,54   | 196 - 200 | 14,28  |

## 850-a. Stand-by vergoedingen 2013

| Stand-by vergoedingen | 1 februari 2010         | 1 februari 2011         | 1 februari 2012         | 1 februari 2013         |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Week - dag            | € 1,62 / uur            | € 1,66 / uur            | € 1,71 / uur            | € 1,75 / uur            |
| Weekend - dag         | € 2,16 / uur            | € 2,22 / uur            | € 2,29 / uur            | € 2,34 / uur            |
| Week - nacht          | € 2,16 / uur            | € 2,22 / uur            | € 2,29 / uur            | € 2,34 / uur            |
| Weekend - nacht       | € 2,70 / uur            | € 2,77 / uur            | € 2,86 / uur            | € 2,92 / uur            |
| Uitrukvergoeding      |                         |                         |                         |                         |
| 1 oproep              | € 27,01 / kalenderdag   | € 27,71 / kalenderdag   | € 28,62 / kalenderdag   | € 29,22 / kalenderdag   |
| 2 oproepen            | € 43,22 / kalenderdag   | € 44,34 / kalenderdag   | € 45,79 / kalenderdag   | € 46,74 / kalenderdag   |
| 3 oproepen            | € 54,02 / kalenderdag   | € 55,42 / kalenderdag   | € 57,23 / kalenderdag   | € 58,42 / kalenderdag   |
| per extra oproep      | € 5,40 per extra oproep | € 5,54 per extra oproep | € 5,72 per extra oproep | € 5,84 per extra oproep |

## 850-b. Stand-by vergoedingen 2014

| Stand-by vergoedingen | 1 februari 2012         | 1 februari 2013         | 1 februari 2014          |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Week - dag            | € 1,71 /uur             | € 1,75 /uur             | € 1,77 /uur              |
| Weekend - dag         | € 2,29 /uur             | € 2,34 /uur             | € 2,36 /uur              |
| Week - nacht          | € 2,29 /uur             | € 2,34 /uur             | € 2,36 /uur              |
| Weekend - nacht       | € 2,86 /uur             | € 2,92 /uur             | € 2,95 /uur              |
| Uitrukvergoeding      |                         |                         |                          |
| 1 oproep              | € 28,62 / kalenderdag   | € 29,22 / kalenderdag   | € 29,52 / kalenderdag    |
| 2 oproepen            | € 45,79 / kalenderdag   | € 46,74 / kalenderdag   | € 47,23 / kalenderdag    |
| 3 oproepen            | € 57,23 / kalenderdag   | € 58,42 / kalenderdag   | € 59,03 / kalenderdag    |
| per extra oproep      | € 5,72 per extra oproep | € 5,84 per extra oproep | € 5,90 /per extra oproep |

## 850-c. Stand-by vergoedingen 2015

| Stand-by vergoedingen   | 1 februari 2014          | 1 februari 2015          |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Week - dag              | € 1,77 /uur              | € 1,77 /uur              |
| Weekend - dag           | € 2,36 /uur              | € 2,36 /uur              |
| Week - nacht            | € 2,36 /uur              | € 2,36 /uur              |
| Weekend - nacht         | € 2,95 /uur              | € 2,95 /uur              |
| <b>Uitrukvergoeding</b> |                          |                          |
| 1 oproep                | € 29,52 /kalenderdag     | € 29,53 /kalenderdag     |
| 2 oproepen              | € 47,23 /kalenderdag     | € 47,24 /kalenderdag     |
| 3 oproepen              | € 59,03 /kalenderdag     | € 59,04 /kalenderdag     |
| per extra oproep        | € 5,90 /per extra oproep | € 5,90 /per extra oproep |

## 850-d. Stand-by vergoedingen 2016

| Stand-by vergoedingen | 1 februari 2014          | 1 februari 2015          | 1 februari 2016          |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Week - dag            | € 1,77 /uur              | € 1,77 /uur              | € 1,77 /uur              |
| Weekend - dag         | € 2,36 /uur              | € 2,36 /uur              | € 2,37 /uur              |
| Week - nacht          | € 2,36 /uur              | € 2,36 /uur              | € 2,37 /uur              |
| Weekend - nacht       | € 2,95 /uur              | € 2,95 /uur              | € 2,96 /uur              |
| Uitrukvergoeding      |                          |                          |                          |
| 1 oproep              | € 29,52 / kalenderdag    | € 29,53 / kalenderdag    | € 29,61 / kalenderdag    |
| 2 oproepen            | € 47,23 / kalenderdag    | € 47,24 / kalenderdag    | € 47,37 / kalenderdag    |
| 3 oproepen            | € 59,03 / kalenderdag    | € 59,04 / kalenderdag    | € 59,20 / kalenderdag    |
| per extra oproep      | € 5,90 /per extra oproep | € 5,90 /per extra oproep | € 5,92 /per extra oproep |

