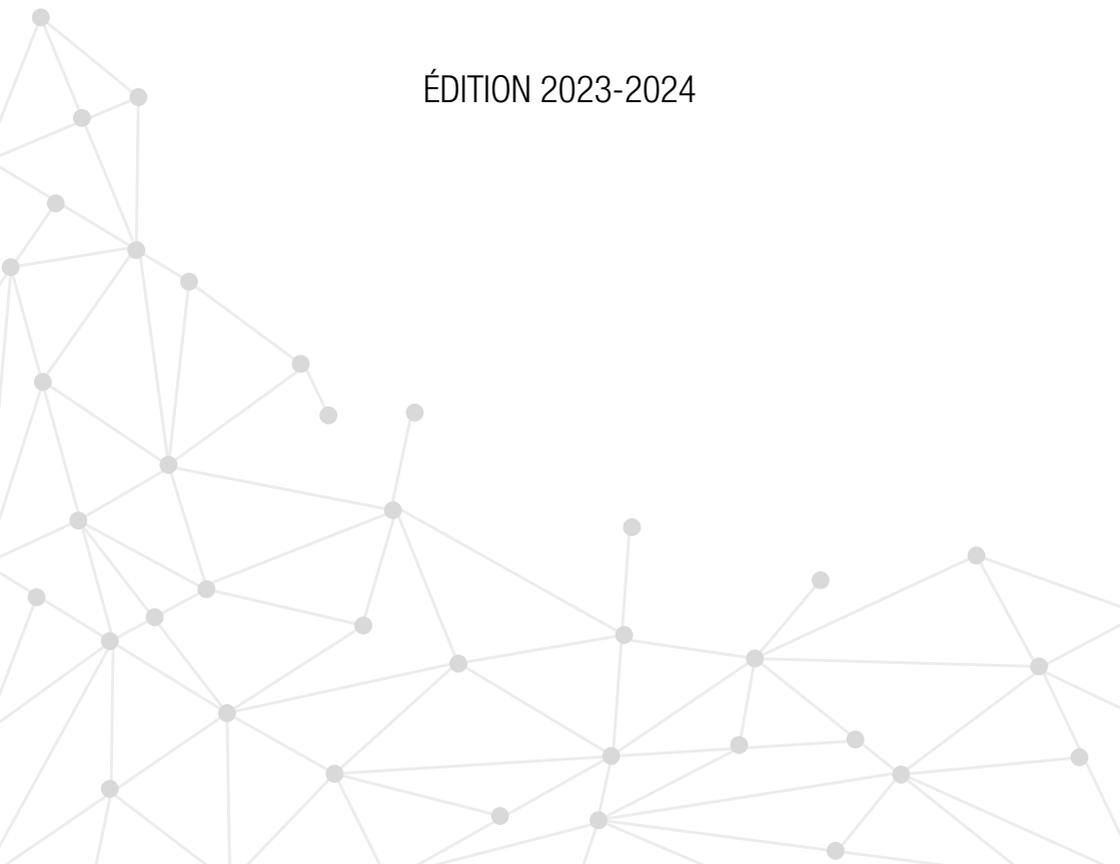


SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE  
SCP 149.02

# ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

ÉDITION 2023-2024



# SOMMAIRE

## **000 Champ de compétence**

010 Sous-commission paritaire pour la carrosserie

## **100 Rémunération**

111 Classification professionnelle

112 Détermination du salaire

115 Indemnités apprentis

120 Salaires horaires

130 PFA (2022)

130 PFA (2024)

140 Prime de pouvoir d'achat

150 Frais de déplacement (2022)

150 Frais de déplacement (2024)

160 Eco-chèques

## **200 Temps de travail**

210 Durée du travail

221 Congé d'ancienneté

225 Congé de carrière

230.1 RCC 60 ans (2021-2023)

230.2 RCC Carrière longue – 40 ans (2023)

230.3 RCC Carrière longue - 40 ans (2024)

230.4 RCC Travail de nuit & métiers lourds (2023)

230.5 RCC Travail de nuit & métiers lourds (2024-2025)

- 230.6 RCC Métiers lourds (2023)
- 230.7 RCC Métiers lourds (2024-2025)
- 230.8 RCC Travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves 58/35 (2021-2023)
- 230.9 RCC Travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves 58/35 (2023)
- 230.10 RCC Travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves 58/35 (2024-2025)
- 231.1 Dispense (2023-2024)
- 231.2 Dispense (2023-2024)
- 231.3 Dispense (2025-2026)
- 233 Prépension Calcul indemnités complémentaires
- 242 Nouveaux régimes de travail
- 247 Régime sectoriel de nuit

## **300 Conventions de travail**

- 310 Petits chômages
- 315 Jours de carence
- 317 Dispositions et Résidence
- 320 Délais de préavis
- 330 Congé pour raisons impérieuses
- 342 Crédit-temps & diminution de carrière (2023)
- 342 Crédit-temps & diminution de carrière (2024)
- 362 Obligation information

## **400 Formation et promotion de l'emploi**

- 400 Formation
- 417 Banque de données & CV Formation
- 430 Travail faisable et afflux (2022)
- 430 Travail faisable et afflux (2023)
- 470 Clause de non-discrimination
- 490 Reclassement professionnel (2022-2023)
- 490 Reclassement professionnel (2024-2025)

## **500 Concertation sociale**

- 510 Statut des délégations syndicales
- 513 Reconnaissance fonction représentative
- 520 Formation syndicale
- 530 Sécurité d'emploi
- 550 Prime syndicale 2022

## **600 Sécurité d'existence**

- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2021-2022)
- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2023-2024)
- 620 Cotisation FSE
- 630 Régime de pension sectoriel social

## **700 Programmation sociale**

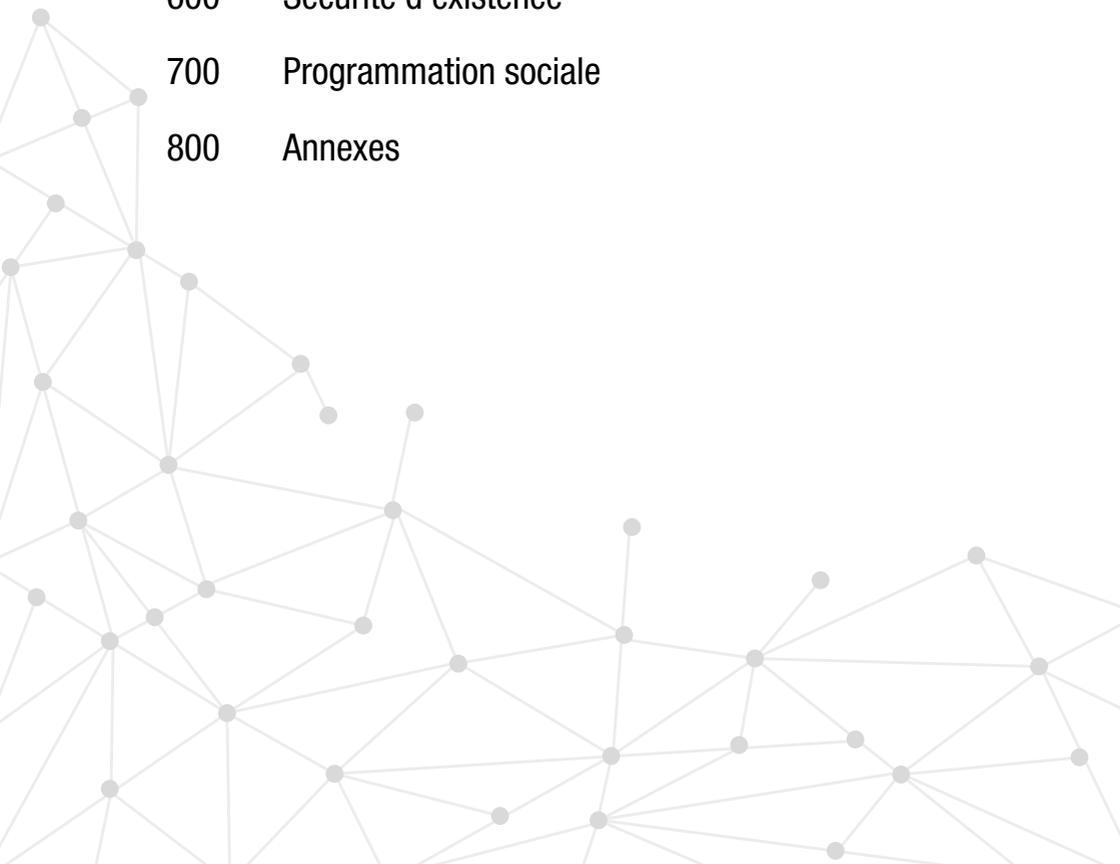
- 700 Accord National 2023-2024

## **800 Annexes**

- 810 Salaires minima
- 820a Frais de déplacement - transports en commun
- 820b Frais de déplacement - moyens de transport privé

# SOMMAIRE

000	Champ de compétence Commission paritaire
100	Rémunération
200	Temps de travail
300	Conventions de travail
400	Formation et promotion de l'emploi
500	Concertation sociale
600	Sécurité d'existence
700	Programmation sociale
800	Annexes



000

# CHAMP DE COMPÉTENCE

010 Champ de compétence



(0) A.R. : 13/03/1985      M.B. : 16/04/1985

(1) A.R. : 24/10/2012      M.B. : 13/12/2012

**1. Contenu :**

Champ d'application de la SCP pour la carrosserie.

**2. Durée :**

À partir du 16 avril 1985 pour une durée indéterminée.

## INSTITUTION ET MODIFICATIONS

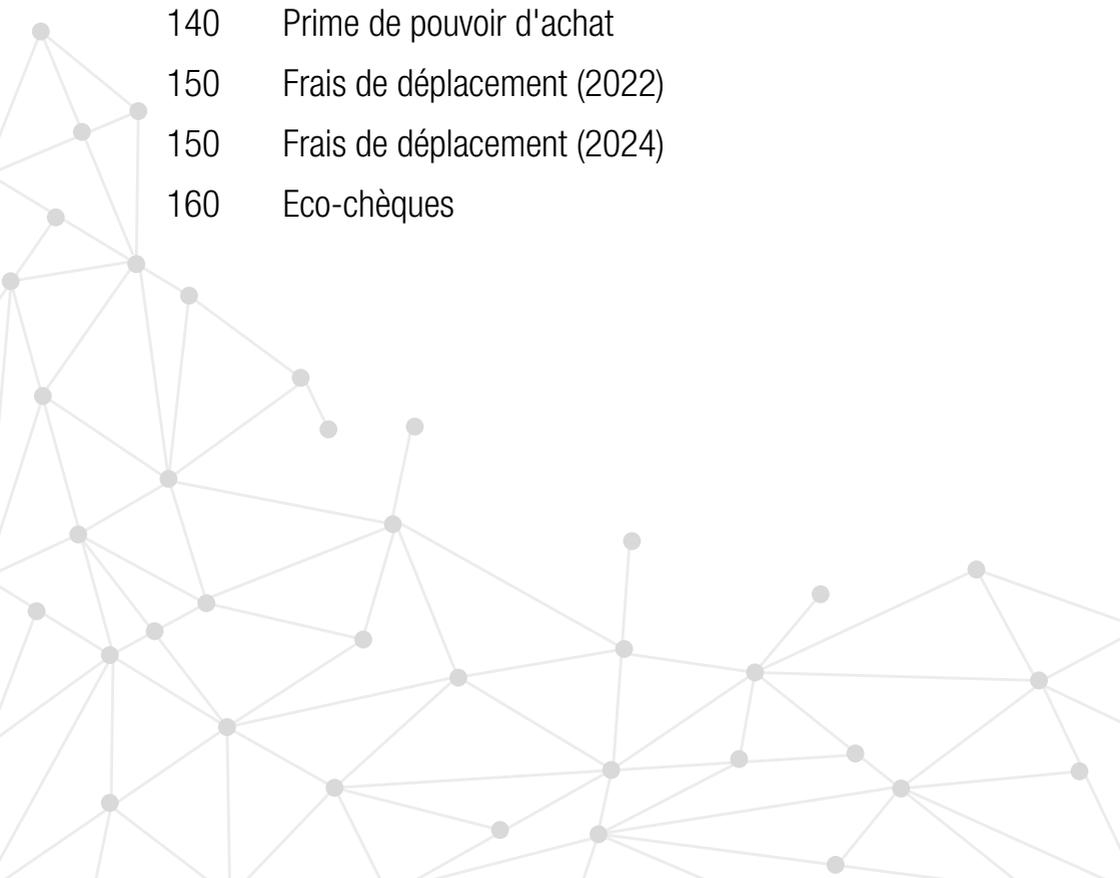
### **Article 1, point 2**

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui, à l'exclusion de celles relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ou de la Commission paritaire des entreprises de garage, s'occupent en ordre principal de :

- a) la réparation de tôlerie et peintures de carrosseries de véhicules à moteur ;
- b) la transformation, la réparation ou le redressement de châssis de véhicules routiers, motorisés ou non ;
- c) la construction et la transformation en petite série et hors-série, de carrosserie de véhicules routiers, motorisés ou non, de cabines, de remorques et de semi-remorques ; par petite série et hors-série il y a lieu d'entendre la production sur base non industrielle.

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

# 100 RÉMUNÉRATION

- 111 Classification professionnelle
  - 112 Détermination du salaire
  - 115 Indemnités apprentis
  - 120 Salaires horaires (2022)
  - 130 PFA (2022)
  - 130 PFA (2024)
  - 140 Prime de pouvoir d'achat
  - 150 Frais de déplacement (2022)
  - 150 Frais de déplacement (2024)
  - 160 Eco-chèques
- 

C.C.T. : 14/03/91

A.R. : 20/01/92

M.B. : 28/02/92

Date d'enregistrement : 27/05/91

Numéro d'enregistrement : 27440/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 26/10/91

### 1. Contenu :

- Classification professionnelle :
  - A.1. Manœuvre
  - A.2. Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)
    - B.1. Manœuvre spécialisé
    - B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté d'entreprise)
  - C. Ouvrier qualifié 2° classe
  - D. Ouvrier qualifié 1° classe
  - E. Ouvrier hors catégorie
- Mention obligatoire de la classe sur la fiche salariale (art.5)
- Article 12 de l'accord national 2021-2022 : un groupe de travail composé d'experts en classification professionnelle sera mis en place pour actualiser la classification professionnelle existante d'ici le 31 décembre 2024.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 22/03/78

A.R. : 04/09/78

M.B. : 04/01/79

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### Article 2

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

## CHAPITRE II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

### Article 3

Les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont classés en sept catégories en tenant compte de la nature des travaux effectués, de la capacité professionnelle et du degré d'autonomie et de responsabilité dans l'exécution des travaux qui leur sont confiés ou encore de leur ancienneté.

Sont considérés comme :

#### A.1. Manœuvre :

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni aptitude physique particulière et qui effectue les travaux les plus simples sans directives spéciales.

#### A.2. Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise) :

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni aptitude physique particulière et qui effectue les travaux les plus simples sans directives spéciales et qui a 6 mois d'ancienneté d'entreprise.

#### B.1. Manœuvre spécialisé :

- l'ouvrier capable d'effectuer des travaux simples et généralement répétés qui n'exigent qu'une formation professionnelle due à l'habitude, acquise après une courte assimilation ;

- l'ouvrier réadapté titulaire d'une attestation de l'ORBEM, FOREM ou VDAB, pour autant qu'il s'agit d'une formation spécifique au secteur.

La responsabilité du manœuvre spécialisé est strictement limitée à un travail élémentaire habituel, qui s'effectue sous surveillance. Le manœuvre astreint à des travaux de force, sales ou insalubres est assimilé à cette catégorie.

B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie « manœuvre d'ancienneté ») :

Chaque ouvrier avec une ancienneté de 6 mois dans la catégorie « B.1. Manœuvre spécialisé ».

C. Ouvrier qualifié 2<sup>e</sup> classe :

- l'ouvrier capable d'effectuer des travaux professionnels qui exigent la connaissance d'un métier acquise par l'expérience et qui sont exécutés sous directives supérieures ;
- l'ouvrier qui a reçu une formation professionnelle théorique, consolidée par un an au moins de pratique du métier.

L'ouvrier qualifié 2<sup>e</sup> classe ne travaille pas de manière autonome et sa responsabilité est limitée.

D. Ouvrier qualifié 1<sup>ère</sup> classe :

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux qui exigent une capacité professionnelle normale et une expérience de plusieurs années, consolidées, si possible, par des connaissances théoriques qui peuvent être acquises notamment à l'école du soir.

La responsabilité dépasse l'achèvement de l'objet pour toucher au travail de l'ensemble, mais l'autonomie n'est pas exigée.

E. Ouvrier hors catégorie :

L'ouvrier capable d'effectuer, en toute autonomie, des travaux de qualité exigeant un haut degré de capacité professionnelle, une formation technique acquise à l'école professionnelle ou une expérience acquise à la suite de longues années de pratique.

Il doit posséder une autonomie d'exécution complète et la conscience de responsabilité du travail, avec en plus, le sens de la responsabilité du travail en équipe.

#### **Article 4**

L'ouvrier qui n'a pas reçu de formation théorique est néanmoins considéré comme ouvrier qualifié 1<sup>ère</sup> classe, ou même comme ouvrier hors catégorie, si on lui réclame l'exécution, en toute autonomie, de travaux prévus dans la définition de ces catégories.

Par contre, ne peut prétendre à la plus haute qualification, l'ouvrier qui ne travaille que sous les directives, la surveillance et la responsabilité d'un tiers.

Les catégories étant définies sur le plan national, la classification proprement dite des ouvriers occupés (d'après les travaux effectués et en se basant sur les critères contenus dans les définitions) s'établit dans l'entreprise.

## **Article 5**

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

Pour cette mention, il suffit d'utiliser la lettre distinctive se rapportant à chaque catégorie professionnelle : catégorie "A.1." ou "A.2." ou "B.1." ou "B.2." ou "C." ou "D." ou "E.".

## **CHAPITRE III - VALIDITÉ**

### **Article 6**

La présente convention collective de travail remplace celle du 22 mars 1978, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant la classification professionnelle des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises de constructions de carrosseries, ressortissant à cette commission, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 septembre 1978 (Moniteur belge du 4 janvier 1979).

### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 18/06/09

A.R. : 02/06/2010

M.B. : 06/08/2010

Date d'enregistrement : 14/09/09

Numéro d'enregistrement 94262/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 30/09/09

### **1. Contenu :**

Détermination du salaire :

- Fixation salaires horaires minimums
- Tension salariale pour les salaires horaires minimums
- Arrondissement des salaires horaires
- Liaison à l'index

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 08/07/03

A.R. : 23/06/04

M.B. : 30/08/04

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour une durée indéterminée.

# 112 DÉTERMINATION DU SALAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JUIN 2009

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - SALAIRES

### Article 2

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont fixés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### Article 3

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

CATÉGORIE	TENSION
A.1. Manœuvre	100 p.c.
A.2. Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)	105 p.c.
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5 p.c.
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie « manœuvre spécialisé »)	116,5 p.c.
C. Ouvrier qualifié 2 <sup>e</sup> classe	122,5 p.c.
D. Ouvrier qualifié 1 <sup>ère</sup> classe	130 p.c.
E. Ouvrier hors catégorie	140 p.c.

## CHAPITRE III - LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

### Article 4

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

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

### Article 5

Depuis 2005, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont adaptés à l'index réel chaque fois à la date du 1<sup>er</sup> février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année calendrier à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

## CHAPITRE IV - RÈGLES D'ARRONDISSEMENT

### Article 6

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

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

Exemple :

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

### Article 7

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

## CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

### Article 8

La présente convention collective de travail remplace celle relative à la détermination du salaire conclue le 8 juillet 2003 au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 juin 2004 (Moniteur belge du 30 août 2004).

## **Article 9**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

A.R. : 20/02/95

M.B. : 19/04/54

**1. Contenu :**

L'indemnité due aux apprentis.

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 1994 pour une durée indéterminée.

# 115 INDEMNITÉ DUE AUX APPRENTIS

ARRÊTÉ ROYAL DU 20 FÉVRIER 1995

---

## **Article 1**

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

## **Article 2**

L'apprenti visé à l'article 1er, a droit à une indemnité dont le montant correspond à un certain pourcentage du salaire minimum de manoeuvre, tel que fixé pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les carrosseries.

Le pourcentage visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est fixé comme suit :

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

## **Article 3**

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

## **Article 4**

Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> septembre 1994.

C.C.T. : 02/12/2022

Dépôt : 07/12/2022

Date d'enregistrement : 26/01/2022

Numéro d'enregistrement : 169729/CO/149.02

### **1. Contenu :**

Salaires horaires

- Fixation des salaires horaires minimums
- Liaison à l'index
- Mise à jour des salaires horaires minimum dans la partie annexe de la brochure

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 26/06/2019

A.R. : 11/11/2019

M.B. : 05/12/2019

### **3. Durée :**

Pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

# 120 SALAIRES HORAIRES (2022)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissants à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - SALAIRES

### Article 2 - Salaires horaires minima

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires horaires minima, indexés le 1<sup>er</sup> février 2021 sur base de l'indice de référence 107,86 (janvier 2021), sont augmentés de 0,4 %.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont :

CATÉGORIES		TENSION	38H/SEMAINE
			01/01/2022 - €
A.1.	Manœuvre	100	13,06
A.2.	Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)	105	13,71
B.1.	Manœuvre spécialisé	111,5	14,56
B.2.	Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie « manœuvre spécialisé »)	116,5	15,21
C.	Qualifié 2° Classe	122,5	16,00
D.	Qualifié 1° Classe	130	16,98
E.	Hors catégorie	140	18,28

### **Article 3 – Salaires effectivement payés**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1<sup>er</sup> février 2021 sur base de l'indice de référence 107,86 (janvier 2021), sont augmentés de 0,4 %.

En dérogation à l'alinéa précédent, la marge salariale disponible de 0,4 % peut être concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise, tel que prévu dans l'article 5 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## **CHAPITRE III – LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION**

### **Article 4**

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

## **CHAPITRE III - VALIDITÉ**

### **Article 5**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 30 juillet 2019 sous le numéro 153.152/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 novembre 2019 (MB 5 décembre 2019).

### **Article 6**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

C.C.T. : 01/02/2022

Dépôt : 25/02/2022

Date d'enregistrement : 07/06/2022

Numéro d'enregistrement : 173236/CO/149.02

### 1. Contenu : Prime de fin d'année :

- Montant : 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : 1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre.
- Période de paiement : avec le décompte salarial de décembre.

Prorata :

- moins d'1 an de service au 31.12 ;
- fin du contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou du contrat de remplacement de 3 mois minimum ;
- pension, prépension ou décès avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 6 mois précédant le départ – après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 12 mois précédant le départ.

Perte du droit : démission de l'ouvrier (moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ou licenciement pour motif grave.

Assimilations : les périodes de repos d'accouchement, de congé maternité, de congé paternité, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont assimilées à des prestations effectives.

L'assimilation des périodes de maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est limité à 120 jours.

L'assimilation des périodes de chômage temporaire est limitée à 150 jours.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 12/09/2019

A.R. : 06/09/2020

M.B. : 16/09/2020

### 3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - MODALITÉS D'OCTROI

### Article 2

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est payée par les employeurs, en même temps que la paie du mois de décembre de la période de référence.

### Article 3

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 p.c. du salaire brut à 100 p.c. effectivement payé durant la période de référence et déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale.

### Article 4

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « période de référence » : l'année calendrier considérée.

### Article 5

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail détaillées ci-après sont assimilées à des prestations effectives :

- les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de naissance ;
- les périodes de maladie, la maladie professionnelle, les accidents de droit commun, les accidents de travail et les périodes de chômage temporaire (aussi les jeunes qui quittent l'école pendant leur stage d'attente).

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, aussi assimilées à des prestations effectives.

Par période de référence, l'assimilation des périodes de maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est cependant limitée globalement à cent vingt jours ouvrables d'absence.

Pour les périodes de chômage temporaire, l'assimilation est limitée à cent cinquante jours ouvrables d'absence par période de référence.

Dans le calcul des cent cinquante journées, il n'est pas tenu compte des suspensions du contrat de travail pour lesquelles l'employeur est tenu au paiement du salaire à 100 p.c., ni de la deuxième semaine de salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie, ni des jours de vacances annuelles.

Le salaire fictif à prendre en considération pour les journées assimilées se calcule dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

## **Article 6**

En cas de pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise intervenant avant le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 3, des salaires bruts payés durant les six derniers mois précédant le départ.

En cas de pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise intervenant après le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 3, des salaires bruts payés durant les douze derniers mois précédant le départ.

## **Article 7**

En cas de décès de l'ouvrier, la prime de fin d'année est payée aux ayants droit, selon les modalités fixées à l'article 6.

## **Article 8**

§1. La prime de fin d'année est payée au prorata des prestations effectives et des périodes assimilées au cours de la période de référence), quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, excepte en cas de :

- motif grave dans le chef de l'ouvrier ;
- démission de l'ouvrier qui a moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le contrat de travail prend fin.

Pour l'application du présent paragraphe, la prime de fin d'année est payée au plus tard dans le mois suivant celui pendant lequel l'événement est survenu.

La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

§2. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou un contrat de remplacement ont également droit à une prime de fin d'année pro rata.

Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

### **Article 9**

La présente prime de fin d'année ne peut être cumulée avec les avantages de fin d'année existant éventuellement au niveau des entreprises et qui sont plus favorables.

## **CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 10**

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 154.726/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 6 septembre 2020 (MB 16 du septembre 2020).

### **Article 11**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184481/CO/149.02

### **1. Contenu : Prime de fin d'année :**

- Montant : 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : 1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre.
- Période de paiement : avec le décompte salarial de décembre.

Prorata :

- moins d'1 an de service au 31.12 ;
- fin du contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou du contrat de remplacement de 3 mois minimum ;
- pension, prépension ou décès avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 6 mois précédant le départ – après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 12 mois précédant le départ.

Perte du droit : démission de l'ouvrier (moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ou licenciement pour motif grave.

Assimilations : les périodes de repos d'accouchement, de congé maternité, de congé paternité, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont assimilées à des prestations effectives.

L'assimilation des périodes de maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est limité à 120 jours.

L'assimilation des périodes de chômage temporaire est limitée à 150 jours.

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 28/03/2023

A.R : 21/07/2023

### **3. Durée :**

Pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2024

En exécution de l'article 6 de l'accord national 2023-2024 du 23 octobre 2023.

## CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - MODALITÉS D'OCTROI

### Article 2

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est payée par les employeurs, en même temps que la paie du mois de décembre de la période de référence.

Les étudiants jobistes sont exclus du champ d'application à partir du 1er janvier 2024.

### Article 3

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 p.c. du salaire brut à 100 p.c. effectivement payé durant la période de référence et déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale.

### Article 4

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « période de référence » : l'année calendrier considérée.

### Article 5

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail détaillées ci-après sont assimilées à des prestations effectives :

- les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de naissance ;
- les périodes de maladie, la maladie professionnelle, les accidents de droit commun, les accidents

de travail et les périodes de chômage temporaire (aussi les jeunes qui quittent l'école pendant leur stage d'attente).

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont, à partir du 1er janvier 2020, aussi assimilées à des prestations effectives.

Par période de référence, l'assimilation des périodes de maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est cependant limitée globalement à cent vingt jours ouvrables d'absence.

Pour les périodes de chômage temporaire, l'assimilation est limitée à cent cinquante jours ouvrables d'absence par période de référence.

Dans le calcul des cent cinquante journées, il n'est pas tenu compte des suspensions du contrat de travail pour lesquelles l'employeur est tenu au paiement du salaire à 100 p.c., ni de la deuxième semaine de salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie, ni des jours de vacances annuelles.

Le salaire fictif à prendre en considération pour les journées assimilées se calcule dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

## **Article 6**

En cas de pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise intervenant avant le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 3, des salaires bruts payés durant les six derniers mois précédant le départ.

En cas de pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise intervenant après le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 3, des salaires bruts payés durant les douze derniers mois précédant le départ.

## **Article 7**

En cas de décès de l'ouvrier, la prime de fin d'année est payée aux ayants droit, selon les modalités fixées à l'article 6.

## **Article 8**

§1. La prime de fin d'année est payée au prorata des prestations effectives et des périodes assimilées au cours de la période de référence), quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, excepte en cas de :

- motif grave dans le chef de l'ouvrier ;
- démission de l'ouvrier qui a moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le contrat de travail prend fin.

Pour l'application du présent paragraphe, la prime de fin d'année est payée au plus tard dans le mois suivant celui pendant lequel l'événement est survenu.

La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

§2. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou un contrat de remplacement ont également droit à une prime de fin d'année pro rata.

Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

### **Article 9**

La présente prime de fin d'année ne peut être cumulée avec les avantages de fin d'année existant éventuellement au niveau des entreprises et qui sont plus favorables.

## **CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 10**

La présente convention collective de travail rem-place, à partir du 1er janvier 2024, la convention collective de travail du 28 mars 2023 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 179.394/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 21 juillet 2023 (MB 18 août 2023).

### **Article 11**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au prési-dent de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184486/CO/149.02

## 1. Contenu :

Conditions :

Octroi de la prime suite à la comparaison du résultat d'exploitation (code 9901) de 2022 avec le résultat d'exploitation des 5 années précédentes (2017-2021)

Montants :

- Prime de 200 € en cas d'augmentation de 15 %
- Prime de 300 € en cas d'augmentation de 30 %
- Prime de 450 € en cas d'augmentation de 60 %

Modalités :

- Être sous contrat de travail au 30/11/2023
- Avoir 60 jours de travail effectifs (maximum de 30 jours assimilés)
- Au prorata en fonction du régime de travail
- Également pour les intérimaires
- Possibilité de conversion de la prime jusqu'au 30/11/2023
- Micro-entreprises

## 2. Durée :

Du 23 octobre 2023 au 31 décembre 2023

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2023-2024 du 23 octobre 2023.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire de la carrosserie.

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

## CHAPITRE II – OBJET

### Article 2

La présente convention collective de travail prévoit l'octroi d'une prime pouvoir d'achat telle que prévue à l'article 19quinquies, §5, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 23 avril 2023 (Moniteur Belge du 28 avril 2023). Elle fixe les conditions applicables à l'octroi de la prime pouvoir d'achat.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

## CHAPITRE III – DÉFINITIONS, MONTANTS, PLAFOND ET MODALITÉS D'OCTROI

### Article 3

#### §1. Définitions

Conformément à la législation susmentionnée, une prime pouvoir d'achat unique est octroyée sous la forme de chèques consommation dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

Les termes « bénéfices élevés en 2022 » et « bénéfices exceptionnellement élevés en 2022 », tels qu'ajoutés à l'article 19quinquies de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la

loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 23 avril 2023, sont définis comme suit.

Une entreprise a réalisé des bénéfices élevés en 2022 si les conditions suivantes sont remplies :

- le résultat d'exploitation de 2022 (code 9901) a augmenté de 15% par rapport au résultat (code 9901) moyen de la période 2017-2021.

- le résultat d'exploitation de 2022 (code 9901) a augmenté de 30% par rapport au résultat (code 9901) moyen de la période 2017-2021.

Une entreprise a réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022 si la condition suivante est remplie :

- le résultat d'exploitation de 2022 (code 9901) a augmenté de 60% par rapport au résultat moyen de la période 2017-2021.

La somme des résultats d'exploitation de la période susmentionnée est toujours divisée par le nombre de comptes annuels disponibles pour calculer le résultat d'exploitation moyen.

Les définitions de bénéfices élevés et bénéfices exceptionnellement élevés s'appliquent uniquement au présent accord.

## §2. Montants

Si une entreprise a réalisé des bénéfices élevés en 2022, tels que définis à l'article 3, §1, 3e alinéa, 1er tiret de la présente CCT, la prime pouvoir d'achat par ouvrier s'élève à :

- € 200

Si une entreprise a réalisé des bénéfices élevés en 2022, tels que définis à l'article 3, §1, 3e alinéa, 2ème tiret de la présente CCT, la prime pouvoir d'achat par ouvrier s'élève à :

- € 300

Si une entreprise a réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022, tels que définis à l'article 3, §1, 4e alinéa de la présente CCT, la prime pouvoir d'achat s'élève à €450 par ouvrier.

## §3. Plafond

Le coût total des primes pouvoir d'achat octroyées à l'ensemble des travailleurs ne peut pas excéder 15% du bénéfice après impôt (code 9904) de l'entreprise en 2022.

Si l'année comptable se termine le 1er juillet, les comptes annuels de l'exercice clos en 2022 comptent.

En cas de dépassement du plafond, le montant disponible pour les primes pouvoir d'achat sera réparti au prorata parmi les ayants droit.

#### §4. Modalités d'octroi

Chaque entreprise qui entre dans les conditions prévues par la présente convention collective de travail octroie une prime pouvoir d'achat à ses ouvriers.

La prime pouvoir d'achat est accordée sous forme papier (chèques) ou sous forme électronique.

La prime pouvoir d'achat est octroyée de la même manière aux travailleurs intérimaires, selon les modalités susmentionnées.

Les micro-entreprises (entreprises qui ne déposent pas de comptes annuels) fourniront une attestation comptable à la demande du travailleur. La commission paritaire informera les employeurs concernés.

La prime sera octroyée aux ouvriers selon les modalités suivantes :

- Pour avoir droit à la prime, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2023. L'intérimaire ne doit pas nécessairement être en service à cette date. Par contre, il doit avoir travaillé au moins un jour en novembre 2023.
- Avoir effectué au moins 60 jours de travail effectif en 2023, dont maximum 30 jours assimilés (les jours de chômage temporaire et les jours couverts par le salaire garanti). Une journée entamée est considérée comme effectivement prestée.
- La prime est versée au pro rata selon le régime de travail.

Un accord plus avantageux peut être négocié au niveau de l'entreprise (avec un maximum de 750 €) pour le 30 novembre 2023 au plus tard. Le droit à une prime majorée est ouvert sur la base d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou d'un accord individuel écrit dans les entreprises sans délégation syndicale.

Une prime pouvoir d'achat qui aurait déjà été octroyée par l'entreprise peut être déduite de la prime pouvoir d'achat sectorielle.

Le montant total de la prime pouvoir d'achat octroyée par l'employeur ne peut excéder le montant de €750 par travailleur.

En l'absence de CCT d'entreprise au 30 novembre 2023, c'est le régime sectoriel qui s'applique.

En cas de fusion ou d'acquisition, les codes 9901 et 9904 des différentes entités sont fusionnés pour effectuer le calcul. En l'absence de données pour une des entités (inexistence, achat de branche d'activité etc), seules les données du repreneur sont prises en compte.

Le respect des conditions doit être apprécié au niveau de l'entité juridique.

#### **Article 4 - Affectation et validité**

§1. La prime pouvoir d'achat ne peut être utilisée que pour :

Le paiement d'un repas ou l'achat d'aliments prêts à la consommation ; et

L'achat de produits et services à caractère écologique, repris dans la liste annexée à la CCT n°98 du 20 février 2009 concernant les écochèques.

§2. La validité de la prime pouvoir d'achat est limitée au 31 décembre 2024. C'est la date limite à laquelle le travailleur peut dépenser sa prime pouvoir d'achat.

### **CHAPITRE IV – DATE D'ÉMISSION ET DE MISE À DISPOSITION**

#### **Article 5**

Le 31 décembre 2023 au plus tard, les entreprises octroieront une prime pouvoir d'achat unique.

### **CHAPITRE V – ENTRÉE EN VIGUEUR ET VALIDITÉ**

#### **Article 6**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à partir du 23 octobre 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

C.C.T. : 01/02/2022

Dépôt : 25/02/2022

Date d'enregistrement : 07/06/2022

Numéro d'enregistrement : 173243/CO/149.02

### 1. Contenu :

Intervention de l'employeur dans les frais de transport :

- Transport par chemin de fer ou tout autre moyen de transport en commun : remboursement par l'employeur de 80 % du prix de la carte train ou de tout autre moyen de transport en commun ;
- Transport privé : intervention de l'employeur = intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB à hauteur de 60 %, divisée par 5 pour déterminer l'indemnité journalière ;
- Indemnité vélo de 0,20 € par kilomètre parcouru (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022), avec un maximum de 40 km par jour et au minimum l'indemnité égale à l'intervention de l'employeur dans le transport privé. A partir de 40 km, l'indemnité patronale prévue pour le transport privé.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 12/09/2019

A.R : 17/09/2020

M.B. : 05/11/2020

### 3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

# 150 FRAIS DE TRANSPORT (2022)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2022

En exécution de l'article 11 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2022.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### Article 2

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

### Article 3

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées atteignent au moins 1 kilomètre.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, cette exigence minimale d' 1 kilomètre est levée.

## CHAPITRE II – TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

### Section 1 – Transport par chemin de fer

#### Article 4

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

L'employeur signera un contrat tiers payant avec la SNCB le 1<sup>er</sup> octobre 2019 au plus tard.

### Section 2 – Autres moyens de transport en commun public

#### Article 5

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail par un autre moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

## **Article 6**

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

- L'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa, et il précise le kilométrage effectivement parcouru.
- Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.
- L'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

## **Section 3 – Moyens de transport mixtes en commun public**

### **Article 7**

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 4 et 5 de la présente convention et ce pour la distance équivalente à la somme des distances parcourues via les différents moyens de transport.

## **CHAPITRE II – MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ**

### **Article 8**

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Par transport avec ses propres moyens, il est entendu tous les moyens de transport privé possibles.

### **Article 9**

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

### **Article 10**

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie.

## **Article 11**

§1. Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou la totalité de la distance, une indemnité-vélo de 0,20 € par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour) par jour de travail avec un maximum de 40 km par jour de travail est accordée par l'employeur à partir du premier juillet 2022 .

§2. L'indemnité vélo, telle que reprise au §1, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

§3. À partir de 40 km, l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019, reste d'application.

§4. L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance jusqu'au lieu de travail qui est prise en compte, le nombre de jours prestés et l'indemnité payée. Les modalités pratiques d'octroi de l'indemnité pour le vélo sont déterminées au niveau de l'entreprise.

§5. L'ouvrier remet à son employeur une déclaration signée dans laquelle il déclare utiliser régulièrement un vélo pour se déplacer entre son lieu de résidence et son lieu de travail. Ils signale tout changement de situation dans les plus brefs délais. L'employeur peut à tout moment vérifier cette déclaration.

## **CHAPITRE IV – MODALITÉS DE PAIEMENT**

### **Article 12**

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

### **Article 13**

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

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

## **Article 14**

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

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

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

## **Article 15**

Les indemnités de la présente convention collective de travail sont des indemnités minimums pour le secteur. Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent intégralement d'application.

# **CHAPITRE V – MODALITÉS SPÉCIFIQUES**

## **Section 1 – Déplacement vers une formation**

### **Article 16**

Lorsqu'un ouvrier se rend à une formation, il a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

## **Section 2 – Déplacement des apprentis**

### **Article 17**

Un apprenti qui se rend du domicile à son travail, a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'apprenti.

## **Section 3 – Déplacement pour passer un test de compétences pour attester l'expérience**

### **Article 18**

Lorsque l'ouvrier se déplace pour passer un test de compétences pour attester leur expérience il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur comme décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier. Ce remboursement s'applique lors du passage du premier test de compétences comme lors du test de repêchage.

## **Section 4 – Déplacement dans le cadre d'un accompagnement – outplacement**

### **Article 19**

Lorsque l'ouvrier se déplace dans le cadre d'un accompagnement – outplacement, il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur comme décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

## **Section 5 – Véhicule de l'employeur**

### **Article 20**

Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition de l'ouvrier pour les déplacements de celui-ci vers le lieu de travail ou à une formation, les frais de transport repris dans les chapitres II et III, ainsi qu'à l'article 14 de la présente convention ne sont pas applicables.

## **CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 21**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 12 septembre 2019 en matière de frais de transport, enregistrée sous le numéro 154.965/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 septembre 2020 (MB du 5 novembre 2020).

### **Article 22**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### **Article 23**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
 CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2022  
 EN EXÉCUTION DU CHAPITRE III

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1<sup>er</sup> février 2021 :

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)
1	1,12	24	3,69	91-95	9,67
2	1,25	25	3,76	96-100	9,93
3	1,40	26	3,92	101-105	10,28
4	1,50	27	3,98	106-110	10,69
5	1,62	28	4,05	111-115	11,09
6	1,73	29	4,21	116-120	11,50
7	1,79	30	4,31	121-125	11,74
8	1,91	31-33	4,48	126-130	12,11
9	2,01	34-36	4,84	131-135	12,52
10	2,11	37-39	5,16	136-140	12,78
11	2,24	40-42	5,48	141-145	13,33
12	2,34	43-45	5,78	146-150	13,82
13	2,45	46-48	6,17	151-155	13,82
14	2,57	49-51	6,43	156-160	14,33
15	2,67	52-54	6,65	161-165	14,61
16	2,77	55-57	6,89	166-170	14,86
17	2,87	58-60	7,18	171-175	15,38
18	3,00	61-65	7,45	176-180	15,64
19	3,13	66-70	7,83	181-185	16,18
20	3,26	71-75	8,08	186-190	16,43
21	3,34	76-80	8,59	191-195	16,68
22	3,45	81-85	8,88	196-200	17,23
23	3,59	86-90	9,24		

C.C.T. : 23/10/2023

### **1. Contenu :**

Intervention de l'employeur dans les frais de transport :

- Transport par chemin de fer ou tout autre moyen de transport en commun : remboursement par l'employeur de 80 % du prix de la carte train ou de tout autre moyen de transport en commun ;
- Transport privé : intervention de l'employeur = intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB à hauteur de 60 %, divisée par 5 pour déterminer l'indemnité journalière ;
- Indemnité vélo de 0,27 € par kilomètre parcouru (à partir du 1er juillet 2024), avec un maximum de 40 km par jour et au minimum l'indemnité égale à l'intervention de l'employeur dans le transport privé. A partir de 40 km, l'indemnité patronale prévue pour le transport privé.

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 01/02/2022

### **3. Durée :**

Pour une durée indéterminée à compter du 1er juillet 2024

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### Article 2

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

### Article 3

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées atteignent au moins 1 kilomètre.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, cette exigence minimale d' 1 kilomètre est levée.

## CHAPITRE II – TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

### Section 1 – Transport par chemin de fer

#### Article 4

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, l'employeur lui rembourse 80 p.c. du coût total du titre de transport.

L'employeur signera un contrat tiers payant avec la SNCB le 1<sup>er</sup> octobre 2019 au plus tard.

### Section 2 – Autres moyens de transport en commun public

#### Article 5

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail par un autre moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport, l'employeur lui rembourse 80 p.c. du coût total du titre de transport.

## **Article 6**

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

- L'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa, et il précise le kilométrage effectivement parcouru ;
- Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation ;
- L'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

## **Section 3 – Moyens de transport mixtes en commun public**

### **Article 7**

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 4 et 5 de la présente convention et ce pour la distance équivalente à la somme des distances parcourues via les différents moyens de transport.

## **CHAPITRE II – MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ**

### **Article 8**

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Par transport avec ses propres moyens, il est entendu tous les moyens de transport privé possibles.

### **Article 9**

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

### **Article 10**

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie.

### **Article 11**

§1. Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou la totalité de la distance, une indemnité-vélo de 0,27 EUR par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour) par jour de travail avec un

maximum de 40 km par jour de travail est accordée par l'employeur à partir du 1er juillet 2024.

§2. L'indemnité vélo, telle que reprise au §1, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil national du Travail le 23 avril 2019.

§3. À partir de 40 km, l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil national du Travail le 23 avril 2019, reste d'application.

§4. L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance jusqu'au lieu de travail qui est prise en compte, le nombre de jours prestés et l'indemnité payée. Les modalités pratiques d'octroi de l'indemnité pour le vélo sont déterminées au niveau de l'entreprise.

§5. L'ouvrier remet à son employeur une déclaration signée dans laquelle il déclare utiliser régulièrement un vélo pour se déplacer entre son lieu de résidence et son lieu de travail. Il signale tout changement de situation dans les plus brefs délais. L'employeur peut à tout moment vérifier cette déclaration.

## CHAPITRE IV – MODALITÉS DE PAIEMENT

### **Article 12**

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

### **Article 13**

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

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

### **Article 14**

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

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

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

### **Article 15**

Les indemnités de la présente convention collective de travail sont des indemnités minimums pour le secteur. Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent intégralement d'application.

## **CHAPITRE V – MODALITÉS SPÉCIFIQUES**

### **Section 1 – Déplacement vers une formation**

#### **Article 16**

Lorsqu'un ouvrier se rend à une formation, il a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

### **Section 2 – Déplacement des apprentis**

#### **Article 17**

Un apprenti qui se rend du domicile à son travail, a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'apprenti.

### **Section 3 – Déplacement pour passer un test de compétences pour attester l'expérience**

#### **Article 18**

Lorsque l'ouvrier se déplace pour passer un test de compétences pour attester leur expérience il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur comme décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier. Ce remboursement s'applique lors du passage du premier test de compétences comme lors du test de repêchage.

## **Section 4 – Déplacement dans le cadre d'un accompagnement – outplacement**

### **Article 19**

Lorsque l'ouvrier se déplace dans le cadre d'un accompagnement – outplacement, il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur comme décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

## **Section 5 – Véhicule de l'employeur**

### **Article 20**

Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition de l'ouvrier pour les déplacements de celui-ci vers le lieu de travail ou à une formation, les frais de transport repris dans les chapitres II et III, ainsi qu'à l'article 14 de la présente convention ne sont pas applicables.

## **CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 21**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 1er février 2022 en matière de frais de transport, enregistrée sous le numéro 173.243/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2023 (Moniteur belge du 22 février 2023).

### **Article 22**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 OCTOBRE  
2023, CONCLUE AU SEIN DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR  
LA CARROSSERIE, RELATIVE AUX FRAIS DE TRANSPORT

EN EXÉCUTION DU CHAPITRE III

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1er février 2023 :

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)
1	1,23	24	4,05	91-95	10,61
2	1,37	25	4,13	96-100	10,90
3	1,54	26	4,30	101-105	11,28
4	1,65	27	4,37	106-110	11,73
5	1,78	28	4,44	111-115	12,17
6	1,90	29	4,62	116-120	12,62
7	1,96	30	4,73	121-125	12,88
8	2,10	31-33	4,92	126-130	13,29
9	2,21	34-36	5,31	131-135	13,74
10	2,32	37-39	5,66	136-140	14,02
11	2,46	40-42	6,01	141-145	14,63
12	2,57	43-45	6,34	146-150	15,16
13	2,69	46-48	6,77	151-155	15,16
14	2,82	49-51	7,06	156-160	15,72
15	2,93	52-54	7,30	161-165	16,03
16	3,04	55-57	7,56	166-170	16,31
17	3,15	58-60	7,88	171-175	16,88
18	3,29	61-65	8,17	176-180	17,16
19	3,43	66-70	8,59	181-185	17,75
20	3,58	71-75	8,87	186-190	18,03
21	3,66	76-80	9,43	191-195	18,30
22	3,79	81-85	9,74	196-200	18,91
23	3,94	86-90	10,14		

C.C.T. : 01/02/2022      Dépôt : 25/02/2022

Date d'enregistrement : 07/06/2022

Numéro d'enregistrement : 173238/CO/149.02

## 1. Contenu : Système sectoriel d'éco-chèques

- Attribution
  - Paiement au 15 juin & 15 décembre à tout ouvrier occupé à temps plein de deux tranches semestrielles d'une valeur respective de 125,00 € ;
  - La valeur nominale maximum de l'éco-chèque s'élève à 10 € ;
  - Un éco-chèque a une durée de validité de 24 mois ;
  - Utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste annexée à la convention collective de travail numéro 98 du Conseil National du Travail ;
  - Ils ne peuvent pas être échangés contre de l'argent, même partiellement.
- Période de référence : jours prestés
- Assimilations :
  - Jours repris à l'article 6 de la C.C.T. n° 98 du CNT (modifié par CCT 98bis) ;
  - Jours de chômage temporaire ;
  - 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail) en plus des jours couverts par le salaire garanti ;
- Intérimaires :
  - Droit aux éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie ;
  - Le montant de 125 € est adapté en fonction du nombre des jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et aux sortants (article 12 de la présente convention).
- Prorata :
  - Ouvriers entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné : 1/25<sup>e</sup> par semaine avec un maximum de 25/25<sup>e</sup> pour chaque semaine comprenant au moins un jour presté ou assimilé ;
  - Travailleurs à temps partiel : prorata en fonction de la fraction d'occupation.
- Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, les éco-chèques octroyés au prorata, seront payés au plus tard au moment du départ de l'entreprise.
- Affectation alternative de 2x 125,00 € par CCT d'entreprise (copie au Prsdt SCP)

## 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/03/2014

A.R : 08/01/2015

M.B. : 06/02/2015

## 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - CADRE GÉNÉRAL

### Article 2

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

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 ;
- la convention collective de travail numéro 98 modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis relative aux éco-chèques et conclues au Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009 et 21 décembre 2010 ;
- les avis relatifs aux éco-chèques avec les numéros 1675, 1728, 1758 et 1787 du Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009, 16 mars 2010, 21 décembre 2010 et 20 décembre 2011 ;
- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

## CHAPITRE III - ATTRIBUTION DES ÉCO-CHÈQUES

### Article 3

Chaque année paiement, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 2 tranches semestrielles d'éco-chèques, d'une valeur respective de 125,00 €.

### Article 4

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

- le 15 juin au plus tard pour la période de référence du 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- le 15 décembre au plus tard pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre de l'année en cours.

### Article 5

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

### Article 6

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

### Article 7

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

### Article 8

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

## CHAPITRE IV - PRESTATIONS ET ASSIMILATIONS

### Article 9

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

### Article 10

Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98 susmentionnée, et modifié par l'article 2 de la convention collective de travail numéro 98 bis susmentionnée.

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

### **Article 11**

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

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

## **CHAPITRE V - ATTRIBUTION D'UN PRORATA**

### **Article 12**

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants :

- Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles sur base de 1/25<sup>e</sup> par semaine, avec un maximum de 25/25<sup>e</sup>. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.

- Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

### **Article 13**

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

## **CHAPITRE VI - AFFECTATION ALTERNATIVE DU MONTANT AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE**

### **Article 14**

Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise à condition que le montant annuel de 2 x 125 € soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise, et ce via une convention collective de travail.

### **Article 15**

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, et en mentionnant explicitement « Copie au Président en application de l'article 15 de la CCT relative aux écochèques ».

### **Article 16**

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

### **Article 17**

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

### **Article 18**

Dans la convention collective de travail une évaluation au niveau de l'entreprise devra être prévue. En fonction de cette évaluation, il doit être possible de rejoindre le système sectoriel.

## **CHAPITRE VII - RÉCURRENCE**

### **Article 19**

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

## CHAPITRE VIII - VALIDITÉ

### **Article 20**

La présente convention collective de travail remplace celle du 28 mars 2014 concernant le système sectoriel d'eco-chèques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 121.744/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 8 janvier 2015 (Moniteur belge du 6 février 2015).

### **Article 21**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

# 200

## TEMPS DE TRAVAIL

- 210 Durée du travail
- 221 Congé d'ancienneté
- 225 Congé de carrière
- 230.1 RCC 60 (2021-2023)
- 230.2 RCC Carrière longue – 40 ans (2023)
- 230.3 RCC Longue carrière – 40 ans (2024)
- 230.4 RCC Travail de nuit et métiers lourds (2023)
- 230.5 RCC Travail de nuit et métiers lourds (2024-2025)
- 230.6 RCC Métiers lourds (2023)
- 230.7 RCC Métiers lourds (2024-2025)
- 230.8 RCC Travailleurs âgés moins valides (2021-2023)
- 230.9 RCC Travailleurs âgés moins valides (2023)
- 230.10 RCC Travailleurs âgés moins valides (2024-2025)
- 231.1 Dispense (2023-2024)
- 231.2 Dispense (2023-2024)
- 231.3 Dispense (2025-2026)
- 233 Prépension Calcul indemnités complémentaires
- 242 Nouveaux régimes de travail
- 247 Régime sectoriel de nuit

C.C.T. : 04/07/01

A.R. : 04/09/02

M.B. : 20/11/02

Dépôt : 09/07/01

Date d'enregistrement : 19/12/01

Numéro d'enregistrement : 60372/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 16/01/02

### **1. Contenu :**

Réduction du temps de travail hebdomadaire à 38h à partir du 01/01/03.

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 10/06/99

A.R. : 05/09/01

M.B. : 07/12/01

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour une durée indéterminée.

# 210 DURÉE DE TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 JUILLET 2001

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - DURÉE DE TRAVAIL

### Article 2

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, la durée conventionnelle du travail dans les entreprises du secteur ne pourra atteindre plus de 38 heures par semaine en moyenne, calculées sur une base annuelle.

### Article 3

D'autres modalités d'application de la réduction de la durée du travail peuvent être fixées au plan des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> par convention collective de travail conclue entre parties.

Cette convention collective de travail doit être communiquée, pour information via son président à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## CHAPITRE III - DURÉE ET DÉNONCIATION

### Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle remplace celle du 10 juin 1999 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 15 septembre 2000 sous le numéro 55558/CO/149.02.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 12/09/2019      A.R. : 04/04/2020

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154729/CO/149.02

### **1. Contenu :**

Congé d'ancienneté :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 15 ans
- 3 jours après 20 ans
- 4 jours après 25 ans

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 06/10/2017      A.R : 16/04/2018      M.B. : 28/05/2018

### **3. Durée :**

Pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2019-2020 de 26 juin 2019.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - MODALITÉS D'OCTROI

### Article 2

§1. Sans préjudice des dispositions plus favorables au niveau des entreprises, chaque ouvrier a droit à un nombre de jours de congé d'ancienneté établi selon les règles suivantes :

- 1 jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§2. Pour les ouvriers à temps partiel, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le droit au congé d'ancienneté est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

### Article 3

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés à partir de l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

Comme prévu à l'article 2 de la présente convention collective de travail, ce droit est en outre récurrent, c'est-à-dire que l'ouvrier conserve ces jours d'ancienneté les années suivant celle où il atteint l'ancienneté requise.

#### **Article 4**

Lors d'un transfert d'entreprise, l'ouvrier garde son ancienneté.

#### **Article 5**

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application.

#### **Article 6**

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

### **CHAPITRE III - VALIDITÉ**

#### **Article 7**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 24 novembre 2017 sous le numéro 142.810/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 16 avril 2018 (MB 28 mai 2018).

#### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 12/09/2019

A.R. : 04/04/2020

M.B. : 19/02/2020

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154730/CO/149.02

### **1. Contenu :**

Congé de carrière :

- 1 jour par an à partir du 55<sup>e</sup> anniversaire ;
- 2 jours par an à partir du 58<sup>e</sup> anniversaire.

L'article 18 de l'accord national 2021-2022 prévoit que le 2<sup>e</sup> jour de congé de carrière, octroyé à partir de l'année où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans est bien cumulable avec le congé d'ancienneté et ce, à durée indéterminée.

Pour les ouvriers à temps partiel le droit au congé de carrière est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

### **2. Remplacement/prolongation C.C.T. :**

C.C.T. : 06/10/2017

A.R : 15/04/2018

M.B. : 25/05/2018

### **3. Durée :**

Pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

# 225 CONGÉ DE CARRIÈRE (2019)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 SEPTEMBRE 2019

En exécution de l'article 14 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

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

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

## CHAPITRE II - MODALITÉS D'OCTROI

### Article 2

§1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ouvrier a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 55 ans.

§2. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ouvrier a droit à un deuxième jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

§3. Le congé de carrière ne peut pas être cumulé avec le congé d'ancienneté. Si l'ouvrier peut prétendre à la fois à un congé de carrière et à un congé d'ancienneté, le régime le plus avantageux lui est appliqué.

§4. Pour les ouvriers à temps partiel le droit au congé de carrière est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

### Article 3

Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

### Article 4

Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers dont question à l'article 2 de cette convention collective de travail.

## CHAPITRE III - VALIDITÉ

### **Article 5**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative au congé de carrière, enregistrée sous le numéro 142.813/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 25 mai 2018).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 02/12/2021

Dépôt : 07/12/2021

Date d'enregistrement : 21/01/2022

Numéro d'enregistrement : 169728/CO/149.02

### **1. Contenu :**

- RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit
- RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd
- RCC 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd
- RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

### **2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023

# 230.1 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (2021-2023) 60 ANS

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

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

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

## CHAPITRE II - RÉGIMES EN VIGUEUR

### **RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit**

#### Article 2

En application de l'article 3 §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

### **RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd**

#### Article 3

En application de l'article 3 §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

## **RCC 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd**

### **Article 4**

En application de l'article 3 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

## **RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel**

### **Article 5**

En application de l'article 3, §7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°152 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°152 et qui sont âgés, au cours de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

## CHAPITRE III - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

### **Article 6**

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

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

## CHAPITRE IV - VALIDITÉ

### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

C.C.T. : 05/07/2023

Dépôt : 13/07/2023

Date d'enregistrement : 10/08/2023

Numéro d'enregistrement : 181605/CO/149.02

**1. Contenu :**

- RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

**2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023

# 230.2

## RCC CARRIÈRE LONGUE – 40 ANS (2023)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 5 JUILLET 2023

### **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la (Sous-)Commission paritaire pour la carrosserie.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers et les ouvrières.

### **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;

- la convention collective de travail n° 17 du

19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

### **Article 3 - Conditions d'octroi**

§1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

#### **Article 4 - Le complément d'entreprise**

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge du fonds social des entreprises de carrosserie comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social du 2 décembre 2021, enregistrée sous le numéro 170156/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 mars 2023 (M.B. 2 mai 2023), ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de la convention précitée. Le complément susmentionné sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du fonds social pour les entreprises de carrosserie en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

#### **Article 5 - Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise**

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

#### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184485/CO/149.02

**1. Contenu :**

- RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

**2. Durée :**

A partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025

# 230.3 RCC CARRIÈRE LONGUE – 40 ANS (2024)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2023

## **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur des carrosseries.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers masculins et féminins.

## **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;

- la convention collective de travail n° 17 du

19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;

- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

## **Article 3 - Conditions d'octroi**

§1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

#### **Article 4 - Le complément d'entreprise**

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge du fonds social des entreprises de carrosserie comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social 23 octobre 2023, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de la convention précitée. Le complément susmentionné sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du fonds social pour les entreprises de carrosserie en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

#### **Article 5 - Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise**

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

#### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

C.C.T. : 05/07/2023

Dépôt : 13/07/2023

Date d'enregistrement : 10/08/2023

Numéro d'enregistrement : 181603/CO/149.02

**1. Contenu :**

- RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit/métiers lourds
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

**2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023

# 230.4 RCC TRAVAIL DE NUIT ET MÉTIERS LOURDS (2023)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 5 JUILLET 2023

## **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers masculins et féminins.

## **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- la convention collective de travail n° 17 du

19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

## **Article 3 - Conditions d'octroi**

§1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Les travailleurs doivent en outre :

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodécies du 19 décembre 2001;

- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

ou

2° pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

1° le travail en équipes successives, plus précisé- ment le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat

de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

#### **Article 4 - Le complément d'entreprise**

Le complément d'entreprise est à charge du fonds social des entreprises de carrosseries comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social du 2 décembre 2021, enregistrée sous le numéro 170156/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 mars 2023 (M.B. 2 mai 2023), ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de la convention précitée. Le complément susmentionné sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du fonds en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

#### **Article 5 - Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise**

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

#### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184484/CO/149.02

**1. Contenu :**

- RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit/métiers lourds
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

**2. Durée :**

A partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025

# 230.5 RCC TRAVAIL DE NUIT ET MÉTIERS LOURDS (2024-2025)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2023

## **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers masculins et féminins.

## **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- la convention collective de travail n° 17 du

19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

## **Article 3 - Conditions d'octroi**

§1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Les travailleurs doivent en outre :

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodécies du 19 décembre 2001;

- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

ou

2° pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

1° le travail en équipes successives, plus précisé- ment le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

#### **Article 4 - Le complément d'entreprise**

Le complément d'entreprise est à charge du fonds social des entreprises de carrosseries comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social du 23 octobre 2023, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de la convention précitée. Le complément susmentionné sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du fonds en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

#### **Article 5 - Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise**

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

#### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

C.C.T. : 05/07/2023

Dépôt : 13/07/2023

Date d'enregistrement : 10/08/2023

Numéro d'enregistrement : 181604/CO/149.02

**1. Contenu :**

- RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

**2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023

# 230.6 RCC MÉTIERS LOURDS - 60 ANS APRÈS 35 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL (2023)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 5 JUILLET 2023

## **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers et les ouvrières.

## **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- la convention collective de travail n° 17 du

19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

## **Article 3 - Conditions d'octroi**

§1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la

fin du contrat de travail;

- ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

#### **Art. 4. Le complément d'entreprise**

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge du fonds social des entreprises de carrosseries comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social du 2 décembre 2021, enregistrée sous le numéro 170156/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 mars 2023 (M.B. 2 mai 2023), ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de la convention précitée. Le complément susmentionné sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf

autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du fonds social en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

### **Article 5 - Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise**

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 29/11/2023

Date d'enregistrement : 05/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184312/CO/149.02

**1. Contenu :**

- RCC 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

**2. Durée :**

A partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025

# 230.7

## RCC MÉTIERS LOURDS - 60 ANS APRÈS 35 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL (2024-2025)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2023

### **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers et les ouvrières.

### **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- la convention collective de travail n° 17 du

19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

### **Article 3 - Conditions d'octroi**

§1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la

fin du contrat de travail;

- ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

#### **Article 4 - Le complément d'entreprise**

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge du fonds social des entreprises de carrosseries comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social du 23 octobre 2023 ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de la convention précitée. Le complément susmentionné sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du fonds social en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

### **Article 5 - Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise**

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

C.C.T. : 02/12/2021

Dépôt : 07/12/2021

Date d'enregistrement : 26/01/2022

Numéro d'enregistrement : 169727/CO/149.02

**1. Contenu :**

RCC pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

**2. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023

# 230.8 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES (2021-2023)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

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

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

## CHAPITRE II - RÉGIMES EN VIGUEUR

### **RCC 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de passé professionnel**

#### Article 2

En application de l'article 3 §6 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 150 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n° 150 et qui sont âgés de 58 ans ou plus pendant la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail à condition:

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnu par une autorité compétente;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

## CHAPITRE III - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

### **Article 3**

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

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

## CHAPITRE IV - VALIDITÉ

### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

C.C.T. : 05/07/2023

Dépôt : 13/07/2023

Date d'enregistrement : 10/08/2023

Numéro d'enregistrement : 181602/CO/149.02

**1. Contenu :**

RCC pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

**2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023

# 230.9 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES (2023)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 5 JUILLET 2023

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

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

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

## CHAPITRE II - RÉGIME EN VIGUEUR

### **RCC 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de passé professionnel**

### Article 2

En application de l'article 3 §6 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 165 du Conseil national du travail du 30 mai 2023, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n° 165 et qui sont âgés de 58 ans ou plus pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail à condition:

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnu par une autorité compétente;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

## CHAPITRE III - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

### **Article 3**

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

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

## CHAPITRE IV - VALIDITÉ

### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184488/CO/149.02

**1. Contenu :**

RCC pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

**2. Durée :**

A partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025

# 230.10 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES (2024-2025)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2023

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - RÉGIME EN VIGUEUR

### **RCC 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de passé professionnel**

#### Article 2

En application de l'article 3 §6 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 165 du Conseil national du travail du 30 mai 2023, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n° 165 et qui sont âgés de 58 ans ou plus pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail à condition:

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnu par une autorité compétente;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

## CHAPITRE III - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

### **Article 3**

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 23 octobre 2023, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

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

## CHAPITRE IV - VALIDITÉ

### **Article 4**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conclue au sein de la sous-commission paritaire des entreprises de carrosseries, enregistrée le 5 juillet 2023 sous le numéro 181.602/CO/149.2.

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

C.C.T. : 02/12/2021

Dépôt : 07/12/2021

Date d'enregistrement : 26/01/2022

Numéro d'enregistrement : 169730/CO/149.02

**1. Contenu :**

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

**2. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2024.

# 231.1 DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

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

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

## CHAPITRE II - PORTÉE DE LA CONVENTION

### Article 2

§1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, nr. 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour

certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative au RCC pour la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

## CHAPITRE III - DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

### Article 3

En exécution de l'article 22 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

## CHAPITRE IV - VALIDITÉ

### Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

C.C.T. : 05/07/2023

Dépôt : 13/07/2023

Date d'enregistrement : 10/08/2023

Numéro d'enregistrement : 181606/CO/149.02

**1. Contenu :**

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

**2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2024

# 231.2 DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 5 JUILLET 2023

## **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Par "ouvriers", il faut entendre : les ouvriers et les ouvrières.

## **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 22, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er janvier 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

## **Article 3 - Portée de la convention collective de travail**

§1. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail.

§2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

## **Art. 4. Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée**

§1. Pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés à l'article 3, §§1, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation

de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2024;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2024 et au moment de la fin du contrat de travail.

§2. Pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés au §1 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

- 1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans;
- 2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184483/CO/149.02

**1. Contenu :**

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

**2. Durée :**

A partir du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026

# 231.3 DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2025-2026)

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2023

## **Article 1 - Champ d'application**

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

Par « ouvriers », il faut entendre : les ouvriers et les ouvrières.

## **Article 2 - Bases juridiques**

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

- l'article 22, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

## **Article 3 - Portée de la convention collective de travail**

§1. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail.

§2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

#### **Article 4 - Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée**

§1. Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§1, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

§2. Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au §1 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

- 1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans;
- 2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

#### **Article 6 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 02/12/2011

M.B. : 12/01/2012

Dépôt : 28/06/2011

Date d'enregistrement : 27/07/2011

Numéro d'enregistrement : 104911/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

### 1. Contenu :

Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension :

- calcul des cotisations ONSS (X) sur base du salaire brut de référence à 100 %  
( $X = 100 \% \text{ salaire brut} \times \% \text{ cotisation ONSS}$ )
- montant annuel des éco-chèques (Y) transposé en montant mensuel  
( $Y / 12$ )
- montant journalier des chèques-repas (Z) transposé en montant mensuel  
( $Z \times 230 / 12$ )

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 05/10/98

A.R. : 27/06/00

M.B. : 13/10/00

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 17 §6 de l'accord national 2011-2012 du 7 juin 2011.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - MODALITÉS D'APPLICATION

### Article 2

Pour tous les ouvriers qui sont licenciés en vue de leur prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale sont calculées, afin de déterminer le salaire net de référence visé à l'article 6 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 sur 100 % du salaire brut de référence.

### Article 3

Les suppléments suivants sont ajoutés au salaire net de référence, servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire de prépension :

- le montant annuel des éco-chèques est transposé en montant mensuel en divisant ce montant annuel par 12 ;
- le montant journalier des chèques-repas est transposé en montant mensuel en multipliant ce montant journalier par 230 pour ensuite diviser le résultat par 12.

## CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 4**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 27 juin 2000 (Moniteur belge du 13 octobre 2000).

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 10/06/1999

A.R. : 18/09/2001

M.B. : 11/12/2001

Dépôt :

Date d'enregistrement : 15/09/2000

Numéro d'enregistrement : 55556/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 11/10/2000

### **1. Contenu :**

- Procédure et conditions relatives à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises
- Evaluation sectorielle

### **2. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999 pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### Article 2

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

## CHAPITRE II - PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

### Article 3

En exécution de l'article 7 a et b de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), les parties décident que vu l'hétérogénéité du secteur, les négociations portant sur le contenu de nouveaux régimes de travail peuvent être menées au niveau de l'entreprise, et ce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1993.

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

## CHAPITRE III - RÉPERCUSSION SUR L'EMPLOI

### Article 4

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

- l'augmentation du nombre d'ouvriers occupés, avec une attention particulière pour l'embauche de personnes appartenant aux « groupes à risque » ;
- la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou ;

- la diminution du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif ;
- d'autres alternatives négociées, ayant des effets équivalents.

## CHAPITRE IV - INFORMATION PRÉALABLE

### Article 5

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il doit au moins 1 mois avant la négociation au niveau de l'entreprise fournir une information écrite à la délégation syndicale et, à défaut, aux travailleurs de son entreprise ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et ce, par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE V - NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

### Article 6

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

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

## **Article 7**

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

## **Article 8**

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

## **Article 9**

Les conventions d'entreprise qui, conformément à la loi du 17 mars 1987, article 2, 1°, 3° ou 5°, visent une dérogation autorisée aux dispositions légales suivantes :

1° l'interdiction de travail le dimanche et le délai d'octroi du repos compensatoire prescrits respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;

2° l'interdiction de travail les jours fériés, l'obligation de remplacer le jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation de prendre en compte dans la durée du travail prescrite par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le repos compensatoire octroyé après un travail effectué un jour férié.

3° les limites de la durée du travail prescrites par les articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, à condition que le temps de travail journalier ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées par les articles précités – 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 – soient soumis aux conditions définies à l'article 26bis, §1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;

ne peuvent être conclues qu'après approbation préalable de cette dérogation par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## **Article 10**

En dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail définies aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et modifiant le règlement de travail, sont introduites dans ledit règlement dès que cette convention collective de travail est déposée au Greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.

## CHAPITRE VI - MODALITÉS D'APPLICATION

### Article 11

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

### Article 12

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

### Article 13

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

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

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

## CHAPITRE VII - ÉVALUATION SECTORIELLE

### Article 14

Simultanément à la disposition de la convention d'entreprise, comme stipulé aux articles 6, 7 et 8, une copie de la convention conclue est transmise au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. Cette information se fait par lettre recommandée.

### Article 15

Après échéance de la période de 18 mois à compter à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999, la sous-commission paritaire procède à l'évaluation des régimes de travail appliqués dans les entreprises, conformément à la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 et la loi du 17 mars 1987, mentionnée à l'article 3.

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

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

## CHAPITRE VIII - EXCEPTIONS

### **Article 16**

Les conventions d'entreprises relatives à l'application souple de la durée du travail et/ou des aménagements spéciaux du temps de travail conclues avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 peuvent être maintenues et continuer à être appliquées.

## CHAPITRE IX - DURÉE

### **Article 17**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressé au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 05/10/1998

A.R. : 18/04/2000

M.B. : 13/10/2000

Dépôt :

Date d'enregistrement : 06/11/1998

Numéro d'enregistrement : 49413/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/02/1999

## 1. Contenu :

L'encadrement sectoriel de régimes comportant des prestations de nuit :

Mesures d'encadrement :

- principe du volontariat
- seulement pour des travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée
- droit de retour pour les travailleuses enceintes et pour tous les travailleurs pour des raisons médicales, familiales et sociales sérieuses
- égalité de traitement hommes-femmes

Procédure d'introduction de nouveaux régimes comportant des prestations de nuit :

- information préalable et motivation par l'employeur
- entreprises avec délégation syndicale : une C.C.T. (signée par tous les syndicats) est indispensable au niveau de l'entreprise
- entreprises sans délégation syndicale : approbation par la CP des résultats des discussions avec les travailleurs

## 2. Durée :

À partir du 5 octobre 1998 pour une durée indéterminée.

**CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES****Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

**Article 2 - Objet**

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

Les parties se basent sur la C.C.T. n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.

b) La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application :

- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin ;
- lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

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

c) Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

- des prestations exclusivement effectuées entre 6 heures et 24 heures ;
- des prestations qui commencent normalement à partir de 5 heures du matin.

### **Article 3 - Impact positif sur l'emploi**

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

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

## **CHAPITRE II - MESURES D'ENCADREMENT**

### **Article 4 - Volontariat**

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

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

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

### **Article 5 - Formes de contrats**

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

### **Article 6 - Des ouvrières enceintes**

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à 3 mois après le repos d'accouchement.

### **Article 7 - Droit de retour**

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

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

### **Article 8 - Egalité de traitement**

a) Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.

b) Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant avec prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.

c) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de « harcèlement sexuel ».

## CHAPITRE III - PROCÉDURE LORS DE L'INSTAURATION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL AVEC PRESTATIONS DE NUIT

### **Article 9 - Information et motivation préalables**

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

### **Article 10 - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale**

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

### **Article 11 - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale**

a) La Sous-commission paritaire pour la carrosserie vérifie si les conditions de la présente convention sont bien rencontrées.

b) Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (SCP n° 149.2).

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

c) Le Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie en informe l'entreprise.

## CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 12 - Evaluation annuelle**

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

### **Article 13 - Durée**

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

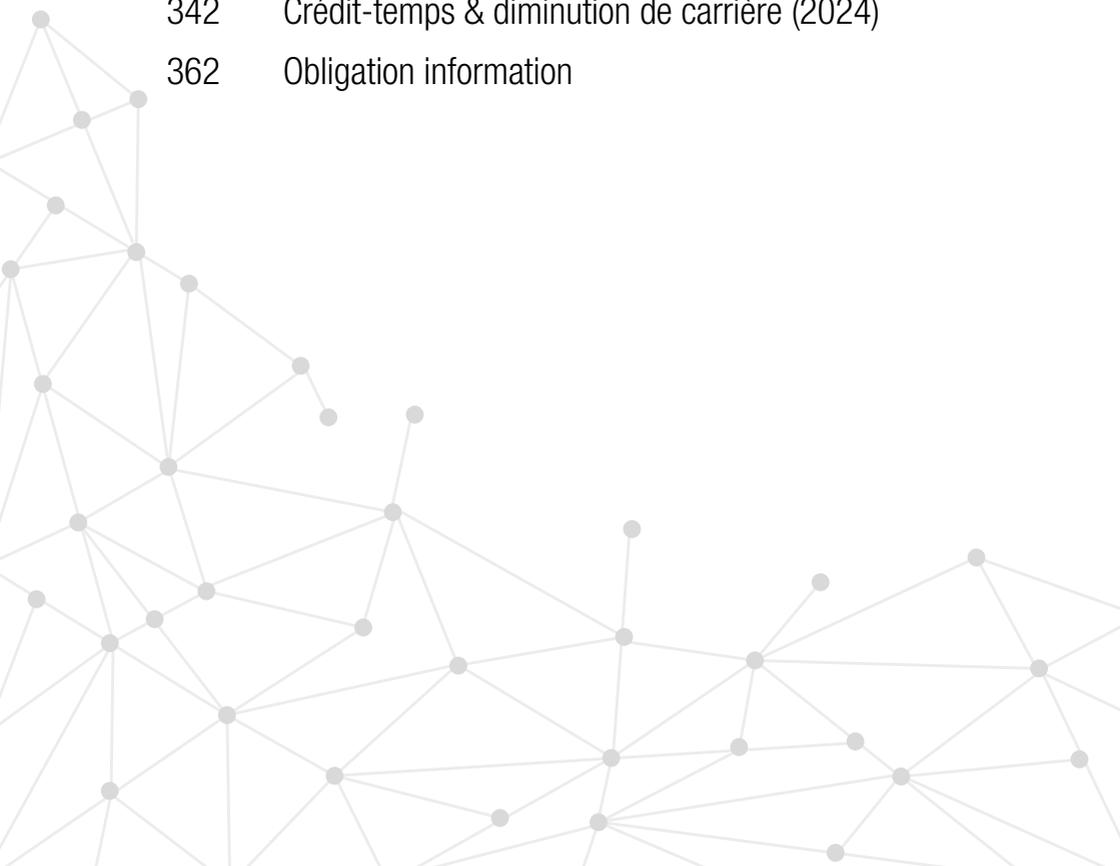
La présente convention collective de travail fut déposée au Greffe de l'Administration des Relations Collectives du Travail du Ministère de l'emploi et du travail.

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

# 300

## CONVENTIONS DE TRAVAIL

- 310 Petits chômages
- 315 Jours de carence
- 317 Dispositions et Résidence
- 320 Délais de préavis
- 330 Congé pour raisons impérieuses
- 342 Crédit-temps & diminution de carrière (2023)
- 342 Crédit-temps & diminution de carrière (2024)
- 362 Obligation information



C.C.T. : 04/02/2020

Dépôt : 05/02/2020

**1. Contenu :**

Petit chômage.

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 09/10/2015

A.R : 17/07/2016

M.B. : 22/09/2016

C.C.T. : 12/09/2019

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1

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

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

### CHAPITRE II - OBJET

#### Article 2

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

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;
3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;
4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;

5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail ;
7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4<sup>e</sup> éd.) ;
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011).

## CHAPITRE III - MOTIF ET DURÉE DE L'ABSENCE

### Article 3

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

1. Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune : trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.
2. Le jour du mariage, pour le mariage :
  - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
  - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
  - d'un frère ou d'une sœur,
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur,
  - du père ou de la mère,
  - d'un grand-père ou d'une grand-mère,
  - du beau-père ou de la belle-mère,
  - du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père,
  - d'un petit-enfant de l'ouvrier,
  - du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier,
  - de tout autre parent de l'ouvrier. À ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

3. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :

- d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
- d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
- d'un petit-enfant,
- d'un frère ou d'une sœur,
- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier,
- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier,
- de tout autre parent de l'ouvrier. À ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

4. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : le nombre de jours d'absence et les modalités de l'exercice sont fixés conformément à l'article 7 de la présente convention collective.

Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :

- a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
- b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
- c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

5. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier habitant chez l'ouvrier : quatre jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès jusqu'à cinq jours après le jour de l'enterrement.

6. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier n'habitant pas chez l'ouvrier : trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès jusqu'à cinq jours après le jour de l'enterrement.

7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant,

d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès jusqu'à cinq jours après le jour de l'enterrement.

8. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.

9. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.

10. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier.

11. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée : un jour à choisir par l'ouvrier.

12. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

13. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

14. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.

16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

18. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : le nombre de jours d'absence et les modalités de l'exercice du congé sont fixés conformément à l'article 8 de la présente convention collective.

19. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

#### **Article 4**

§1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.

§2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

### **Article 5**

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

### **Article 6**

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

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

### **Article 7**

Pour l'application de l'article 3.4, les ouvriers ont droit, conformément à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de s'absenter du travail pendant dix jours.

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

Moyennant un accord au niveau de l'entreprise, ces trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

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

### **Article 8**

§1. Pour l'application de l'article 3.18, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail :

- pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines, si l'ouvrier qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille pour prendre soin de cet enfant (congé d'adoption).

Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

§2. Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour

le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- 2° de deux semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- 3° de trois semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- 4° de quatre semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- 5° de cinq semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au §2.

§3. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales 4 ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

§4. La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

§5. Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

En cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant en vue de son accueil effectif dans la famille.

§6. Pendant les trois premiers jours de congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale. Pendant les jours suivants de congé d'adoption l'ouvrier bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

## CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 9**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 24 octobre 2019 sous le numéro 154728/CO/149.02

### **Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 04/07/01

A.R. : 14/03/03

M.B. : 04/06/03

Dépôt : 09/07/01

Date d'enregistrement : 19/12/01

Numéro d'enregistrement : 60375/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 16/01/02

### **1. Contenu :**

Paiement de tous les jours de carence.

### **2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 22/03/78

A.R. : 31/08/78

M.B. : 10/10/78

C.C.T. : 10/06/99

A.R. : 10/11/01

M.B. : 10/01/02

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001 pour une durée indéterminée.

# 315 JOUR DE CARENCE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 JUILLET 2001

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - OBJET

### Article 2

Comme prévu à l'article 52 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge le 22 août 1978), tous les jours de carence de l'année calendrier seront payés, indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

Conformément à l'article 31 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la présentation d'un certificat médical est obligatoire.

## CHAPITRE III - VALIDITÉ

### Article 3

La présente convention collective de travail remplace et harmonise la convention collective de travail du 22 mars 1978 concernant la carence durant une incapacité de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 août 1978 (Moniteur belge du 10 octobre 1978) et la convention collective de travail du 10 juin 1999 concernant le paiement de jour de carence.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2001 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 27/03/2015

M.B. : 10/04/2015

Dépôt : 14/04/2014

Date d'enregistrement : 17/06/2014

Numéro d'enregistrement : 121753/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 24/07/2014

### **1. Contenu :**

- Lors d'une incapacité de travail avec sortie autorisée, l'ouvrier se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur uniquement au cours des 3 premiers jours ouvrables de la période d'incapacité et ce, à chaque fois, entre 10.00 et 14.00 heures.
- Cette disposition ne porte pas atteinte au droit de contrôle médical de l'employeur.

### **2. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2013-2014 van 24 février 2014.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application des dispositions de l'article 31 §3 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par l'article 61 3° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (Moniteur Belge du 31 décembre 2013 – Ed. 3).

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

Lors d'une incapacité de travail avec sortie autorisée, l'ouvrier se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur uniquement au cours des 3 premiers jours ouvrables de la période d'incapacité et ce, à chaque fois, entre 10.00 et 14.00 heures.

Ceci ne signifie pas qu'il est porté atteinte au droit de contrôle médical de l'employeur tel que fixé par l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précité.

## CHAPITRE VI - VALIDITÉ

### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

A.R. : 02/12/2011

M.B. : 16/12/2011

A.R. : 26/01/2012

M.B. : 13/02/2012

### 1. Contenu :

Délais de préavis

#### A. Régime général

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS EMPLOYEUR	PRÉAVIS TRAVAILLEUR
0 < 5 ans	40 jours	14 jours
5 < 10 ans	48 jours	14 jours
10 < 15 ans	70 jours	21 jours
15 < 20 ans	98 jours	21 jours
20 < 25 ans	140 jours	28 jours
> 25 ans	154 jours	42 jours

#### B. En cas de prépension et de départ à la pension de retraite

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS EMPLOYEUR
0 < 20 ans	28 jours
> 20 ans	56 jours

### 2. Remplacement de A.R. :

A.R. : 10/07/03

M.B. : 05/08/03

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour une durée indéterminée.

# 320 DÉLAIS DE PRÉAVIS

ARRÊTÉ ROYAL DU 2 DÉCEMBRE 2011

Arrêté royal du 2 décembre 2011 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (SCP 149.02).

## **Article 1**

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## **Article 2**

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## **Article 3**

§1(1). Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et-un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- nonante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et-un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quarante-deux jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt-cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

(1) AR 2012-01-26/19, art. 1, 002 ; En vigueur : 13-02-2012

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

L'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie est abrogé.

#### **Article 6**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### **Article 7**

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184489/CO/149.02

**1. Contenu :**

Selon la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 introduisant un congé pour raisons impérieuses.

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail en raison de l'incendie du domicile ou d'une catastrophe naturelle. Pour ces absences, 1 jour par année calendrier.

**2. Remplace :**

CCT du 01/02/2022

**3. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025

## Préambule

La présente convention collective de travail a été conclue en exécution de l'article 16 de l'accord national 2023-2024 du 23 octobre 2023 et de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissants à la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

## CHAPITRE II - RAISONS IMPÉRIEUSES

### Article 2

§1. L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses.

§2. Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable de l'ouvrier, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

§3. Sont considérés, en particulier, comme impérieuses au sens et dans les conditions de la convention collective de travail n° 45:

a) la maladie, l'accident ou l'hospitalisation:

- d'une personne habitant avec l'ouvrier sous le même toit telle que:

o le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui;

o l'ascendant, le descendant, l'enfant adoptif ou le pupille, la tante ou l'oncle du ouvrier, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui;

- d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec l'ouvrier sous le même toit comme les parents, les beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du ouvrier ;

b) les dommages matériels graves aux biens de l'ouvrier, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ;

c) l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque l'ouvrier est partie au procès.

§4. Il est loisible à l'employeur et à l'ouvrier de déterminer d'un commun accord d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

## CHAPITRE III - RÉMUNÉRATION

### Article 3

§1. Les absences prévues à l'article 2 ne sont pas rémunérées sauf disposition conventionnelle contraire.

§2. Un jour par année calendrier les absences prévues à l'article 2 §3 b) sont rémunérées en raison de l'incendie de domicile ou d'une catastrophe naturelle.

## CHAPITRE IV - DURÉE DU CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

### Article 4

L'ouvrier est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux problèmes résultant des événements visés à l'article 2.

### Article 5

§1. La durée des absences ne peut dépasser 10 jours de travail par année civile.

§2. Pour l'ouvrier occupé à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses fixée au §1 est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

§3. La façon de prise de congé est convenu d'un commun accord entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE V - MODALITÉS

### Article 6

L'ouvrier qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement l'employeur. Si cela s'avère impossible, il est tenu d'avertir l'employeur dans les plus brefs délais.

### Article 7

L'ouvrier doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. À la demande de l'employeur, l'ouvrier doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

## CHAPITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

### **Article 8**

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux règles qui régissent les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au paiement d'un salaire garanti, tel qu'il est dû en vertu de dispositions légales ou conventionnelles.

Les dispositions de la présente convention collective de travail sont également sans préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de l'entreprise.

### **Article 9**

Les jours de congé accordés en vertu de la présente convention ne sont pas considérés comme du temps de travail; ils considérés comme une absence justifiée pour l'octroi d'avantages concédés pro rata temporis par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

L'ouvrier ne peut être contraint de prester à un autre moment les heures au cours desquelles il s'est absenté pour motif impérieux; cet aménagement des prestations peut par contre être convenu d'un commun accord entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

C.C.T. : 05/07/2023

Dépôt : 13/07/2023

Date d'enregistrement : 10/08/2023

Numéro d'enregistrement : 181601/CO/149.02

### 1. Contenu :

Droit au crédit-temps et à une diminution de carrière :

- droit de 24 mois de crédit-temps temps plein ou mi-temps avec motif
- possibilité d'étendre ce droit à 51 mois au niveau de l'entreprise pour motif de soins et à 36 mois pour motif de formation
- les droits définis par la CCT 77bis continue de s'appliquer conformément à l'article 22 de la convention collective de travail n° 103
- ouverture du droit à la diminution de carrière 1/5e aux travailleurs en équipes – ou systèmes de travail continu (modalités à fixer dans une CCT entreprise)
- droit à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans (diminution des prestations de 1/5e et diminution des prestations de 1/2e) pour les ouvriers ayant une carrière professionnelle de minimum 35 ans ou dans un métier lourd
- le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière s'applique à partir de 11 travailleurs
- dans les entreprises où le droit existait déjà pour > 5 %, il reste maintenu (conclure une CCT)
- les ouvriers > 55 ans ne doivent pas être pris en compte pour le calcul du seuil de 5 %
- les congés thématiques sont maintenus et ne relèvent pas des 5 %
- passage à un régime de chômage temps plein avec complément d'entreprise :
  - calcul de l'indemnité complémentaire sur base du salaire et du régime de travail
  - précédant la diminution de carrière
  - maintien de l'ancienneté et de la catégorie de fonction en cas de diminution de carrière

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 02/12/2021

### 3. Durée :

A partir du 1er juillet 2023 pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5§1 qui expirera le 31 décembre 2023

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission Paritaire pour la Carrosserie.

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

## CHAPITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 2

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

- des dispositions de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012 , conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, dernièrement modifiée par la convention collective de travail n° 103 sexties du 27 septembre 2022 .
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001).
- la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

## CHAPITRE III - DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

### Article 3

§1. Conformément aux dispositions de l'article 4 §4 de la convention collective de travail nr. 103, la durée du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps pour motif est portée à 24 mois.

§2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, §1, a), b) et c) de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

§3. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, §2 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

## CHAPITRE IV - DROIT À UNE DIMINUTION DE CARRIÈRE DE 1/5<sup>e</sup>

### Article 4

§1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup>me.

§2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5<sup>e</sup>me sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes:

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie;
- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE V - EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

### Article 5

§1. En exécution de la convention collective de travail n° 170 du Conseil national du travail du 30 mai 2023, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5<sup>e</sup>me ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023 inclus.

§2. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans la §1 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE VI - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### Article 6

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail nr. 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

## CHAPITRE VII - RÈGLES D'ORGANISATION

### Article 7

§1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail nr. 103.

§3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps de 1/5 ou qui l'ont demandé sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail nr. 103 ter et des articles 4 et 8 de la convention collective de travail nr. 103 applicable à partir du 1er avril 2017 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 77 bis, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus visés à l'alinéa précédent utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière

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

§5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5ème temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE VIII - FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

### Article 8

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

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012);

- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté Royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005;

- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995)

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

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

## CHAPITRE IX - PASSAGE VERS UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

### Article 9

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

## CHAPITRE X - MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

### Article 10

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

## CHAPITRE XI - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 11**

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 2 décembre 2021 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 169.731/CO/149.02 et rendue obligatoire le 21 mars 2023 (MB du 9 mai 2023).

### **Article 12**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de

- l'article 5 §1 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2023;

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1er janvier 2024.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184490/CO/149.02

### 1. Contenu :

Droit au crédit-temps et à une diminution de carrière :

- droit de 24 mois de crédit-temps temps plein ou mi-temps avec motif
- possibilité d'étendre ce droit à 51 mois au niveau de l'entreprise pour motif de soins et à 36 mois pour motif de formation
- les droits définis par la CCT 77bis continue de s'appliquer conformément à l'article 22 de la convention collective de travail n° 103
- ouverture du droit à la diminution de carrière 1/5e aux travailleurs en équipes – ou systèmes de travail continu (modalités à fixer dans une CCT entreprise)
- droit à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans (diminution des prestations de 1/5e et diminution des prestations de 1/2e) pour les ouvriers ayant une carrière professionnelle de minimum 35 ans ou dans un métier lourd
- le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière s'applique à partir de 11 travailleurs
- dans les entreprises où le droit existait déjà pour > 5 %, il reste maintenu (conclure une CCT)
- les ouvriers > 55 ans ne doivent pas être pris en compte pour le calcul du seuil de 5 %
- les congés thématiques sont maintenus et ne relèvent pas des 5 %
- passage à un régime de chômage temps plein avec complément d'entreprise :
  - calcul de l'indemnité complémentaire sur base du salaire et du régime de travail
  - précédant la diminution de carrière
  - maintien de l'ancienneté et de la catégorie de fonction en cas de diminution de carrière

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 05/07/2023

### 3. Durée :

A partir du 1er janvier 2021 pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5§1 qui expirera le 30 juin 2025

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission Paritaire pour la Carrosserie.

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

## CHAPITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 2

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

- des dispositions de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012 , conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, dernièrement modifiée par la convention collective de travail n° 103 sexties du 27 septembre 2022 .

- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001).

- la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

## CHAPITRE III - DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

### Article 3

§1. Conformément aux dispositions de l'article 4 §4 de la convention collective de travail nr. 103, la durée du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps pour motif est portée à 24 mois.

§2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, §1, a), b) et c) de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

§3. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, §2 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

## CHAPITRE IV - DROIT À UNE DIMINUTION DE CARRIÈRE DE 1/5<sup>e</sup>

### Article 4

§1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup>me.

§2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5<sup>e</sup>me sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes:

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie;
- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE V - EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

### Article 5

§1. En exécution de la convention collective de travail n° 170 du Conseil national du travail du 30 mai 2023, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5<sup>e</sup>me ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus.

§2. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans la §1 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE VI - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### Article 6

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail nr. 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

## CHAPITRE VII - RÈGLES D'ORGANISATION

### Article 7

§1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail nr. 103.

§3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps de 1/5 ou qui l'ont demandé sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail nr. 103 ter et des articles 4 et 8 de la convention collective de travail nr. 103 applicable à partir du 1er avril 2017 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 77 bis, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus visés à l'alinéa précédent utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière

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

§5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5ème temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE VIII - FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

### Article 8

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

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012);

- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté Royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005;

- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995)

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

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

## CHAPITRE IX - PASSAGE VERS UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

### Article 9

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

## CHAPITRE X - MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

### Article 10

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

## CHAPITRE XI - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 11**

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 5 juillet 2023 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 181.601/CO/149.02.

### **Article 12**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de

- l'article 5 §1 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 30 juin 2025;

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1er juillet 2025.

C.C.T. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154731/CO/149.02

### **1. Contenu :**

Obligation d'information : contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini, travail intérimaire, sous-traitance, création ou adhésion à un groupement d'employeurs

L'ancienneté accumulée durant ces contrats temporaires est prise en compte et il en découle qu'une période d'essai ne pourra être prévue dans le cas d'une embauche pour un contrat à durée indéterminée.

Les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

Les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 09/10/2015

A.R : 13/05/2016

M.B. : 10/06/2016

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 25 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - DÉFINITIONS

### Article 2

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

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

## CHAPITRE III - OBLIGATION D'INFORMATION

### Article 3

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple autorisation préalable), les entreprises qui créent un groupement d'entreprises ou qui y adhèrent, les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée, faisant appel à des intérimaires ou à une sous-traitance inhabituelle, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les organisations des travailleurs représentatives.

En cas de création ou d'adhésion à un groupement d'entreprises, une copie de cette information sera transmise au Président de la Sous-commission paritaire.

## CHAPITRE IV - MODALITÉS

### Article 4

§1. En cas d'occupation d'ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent intégralement appliquer les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

§2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats susmentionnés.

§3. En cas de sous-traitance inhabituelle, l'obligation d'information susmentionnée à trait à : l'identité du sous-traitant, la (sous)-commission paritaire à laquelle l'activité du sous-traitant ressortit, la nature de la mission, la période prévue de sous-traitance, le nombre d'ouvriers du sous-traitant auquel il a été fait appel.

§4. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

## CHAPITRE V - PASSAGE EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

### Article 5

§1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.

§2. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

§3. Afin d'éviter le recours inapproprié au travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

## CHAPITRE VI - VALIDITÉ

### Article 6

La présente convention collective de travail remplace celle du 9 octobre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie, relative à l'obligation d'information contrats à durée déterminée, travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance, enregistrée le 8 décembre 2015 sous le numéro 130.425/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 mai 2016 et publiée au Moniteur Belge 10 juin 2016.

### Article 7

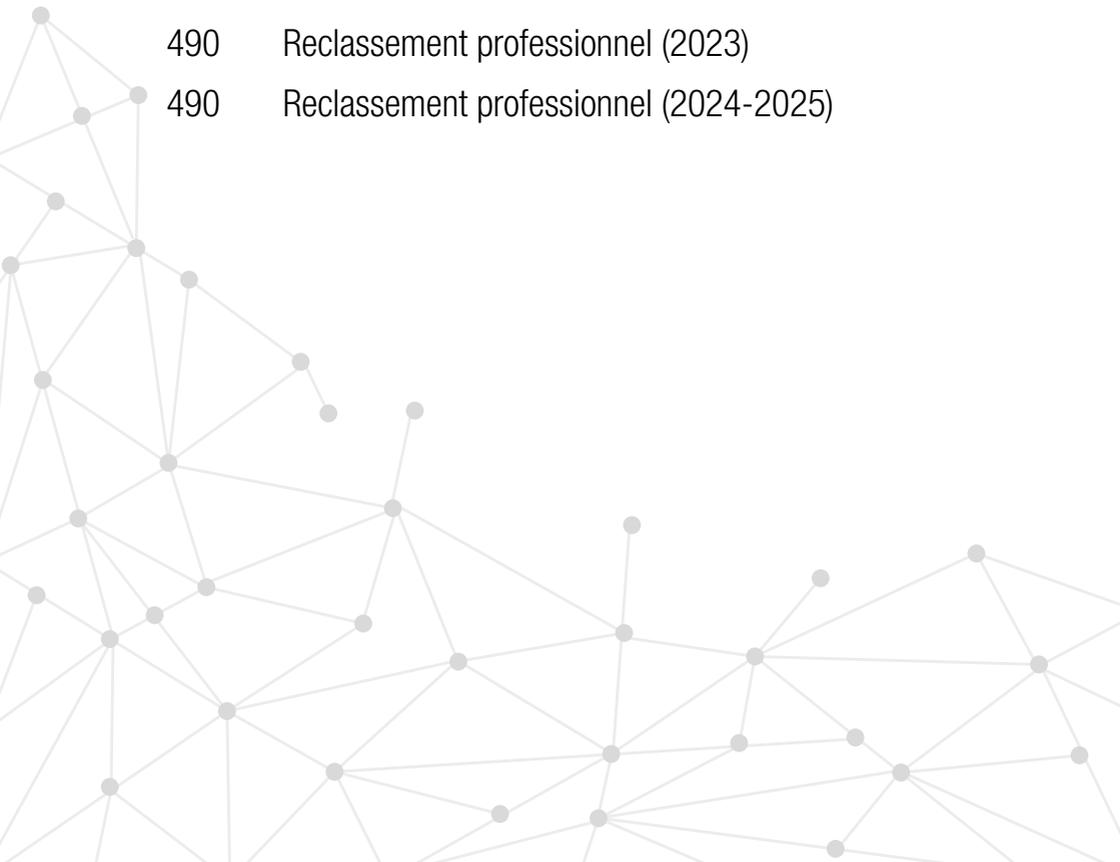
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

400

# FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

- 400 Formation
- 417 Banques de données & CV Formation
- 430 Travail faisable et afflux (2022)
- 430 Travail faisable et afflux (2023)
- 470 Clause de non-discrimination
- 490 Reclassement professionnel (2023)
- 490 Reclassement professionnel (2024-2025)



C.C.T. : 28/09/2023

### **1. Contenu :**

Groupes à risque :

- Confirmation d'une cotisation de 0,15 % (à durée indéterminée)
- Définition des groupes à risque
- Cotisation pour les groupes à risque et les emplois tremplin
- Poursuite du développement d'un système de formation en alternance géré paritairement
- Cellule sectorielle pour l'emploi
- Amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi.

Formation permanente :

- Confirmation d'une cotisation de 0,55 % (à durée indéterminée)
- Efforts de formation
- Crédit-formation
- Plan formation
- Certificat sectoriel HEV « sécurité » et H2
- Droit individuel et droit collectif de formation
- Formation pendant les heures de travail
- Clause d'écologie

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 13/03/2020      A.R : 16/04/2021

### **3. Durée :**

Pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2022 à l'exception de l'article 8bis qui entre en vigueur le 1er juillet 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 et de l'article 14 qui entre en vigueur le 1er septembre 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2023 inclus.

En exécution des chapitres 9 et 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (« Deal pour l'emploi »).

### CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

### CHAPITRE II – DÉFINITIONS

#### Article 2

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles peuvent se dérouler dans l'entreprise mais dans un lieu séparé du lieu de travail . Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise, tel qu'EDUCAM ;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;

c) compte-formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit-formation dont dispose le travailleur ;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente CCT doit être atteint ;

e) droit à la formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée ;

f) plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

g) crédit-formation : le nombre d'heures pris en considération pour le calcul des avantages sectoriels au profit des entreprises. Le crédit-formation est établi par EDUCAM pour une période de 2 ans.

## CHAPITRE III – GROUPES À RISQUE

### **Article 3 – Cotisations pour les groupes à risque**

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191, §1 de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

### **Article 4 – Définition des groupes à risque**

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;

- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 4bis de cette convention collective de travail.

#### **Article 4 bis**

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1er, 2° de l'arrêté royal précité ;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1er, 3° de l'arrêté royal précité ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1er, 4° de l'arrêté royal précité ;
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie du 16 juin 2011.

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

#### **Article 4 ter**

L'effort visé à l'article 4bis doit, au moins pour moitié (0,025 %), être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 4bis, 5 ;

b. Les personnes visées à l'article 4bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Afin d'encourager l'insertion des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1er janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

## CHAPITRE IV – LE DROIT À LA FORMATION

### **Article 5 – Cotisations pour la formation**

Les formations continuent à être soutenues par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

### **Article 6 – Le droit à la formation pour les entreprises occupant 10 travailleurs et plus**

#### **Art. 6.1. Champ d'application**

Le présent article s'applique aux employeurs qui occupent 10 travailleurs ou plus.

Le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base des chiffres fournis par la banque carrefour de la sécurité sociale au 31/12 de l'année N-1.

#### **Art.6.2. Droit à la formation**

§1 Les ouvriers entrant dans le champ d'application de l'article 6 et qui travaillent dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus ont, en concertation avec l'employeur, un droit individuel à la formation de 7 jours de formation sur une période de deux ans.

Le solde des jours de formation individuelle non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante sans que ce solde puisse être déduit du droit à la formation du travailleur pour l'année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié de tous les jours de formation auxquels il avait droit en vertu de la présente CCT. À la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit-formation disponible est remis à zéro.

Le nombre de jours de formation individuelle des travailleurs des entreprises de plus de 20 travailleurs évoluera selon le trajet de croissance suivant :

-2025-2026 : + 1 jour de droit individuel par période de deux ans : vers 8 jours

-2027-2028 : + 1 jour de droit individuel par période de deux ans : vers 9 jours

-2029-2030 : + 1 jour de droit individuel par période de deux ans : vers 10 jours

§2 Les ouvriers entrant dans le champ d'application de l'article 6 et qui travaillent dans les entreprises de 10 travailleurs au moins et de 19 travailleurs au plus ont, en concertation avec l'employeur, un droit individuel à la formation de 2 jours de formation sur une période de deux ans.

Le solde des jours de formation individuelle non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié en moyenne et au minimum d'un jour de formation par an. À la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit-formation disponible est remis à zéro.

Le nombre de jours de formation individuelle des travailleurs des entreprises de 10 travailleurs au moins et de 19 travailleurs au plus évoluera selon la trajectoire de croissance suivante :

-2025-2026 : + 0,5 jour de droit individuel par période de deux ans.

-2027-2028 : + 0,5 jour de droit individuel par période de deux ans.

En plus, les ouvriers, entrant dans le champ d'application de l'article 6 et qui travaillent dans les entreprises de 10 travailleurs au moins et de 19 travailleurs au plus ont un droit collectif à la formation de 5 jours par ouvrier sur une période de deux ans à partir du 1er janvier 2024.

Le solde des jours de formation collective non épuisé ne peut pas être transféré au-delà de la période de deux ans. À la fin de la période de deux ans, le solde est remis à zéro.

§3 Les formations formelles et informelles sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation individuelle. Il est, également, tenu compte des formations relatives au bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§4 Les formations ainsi que la préparation des formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail.

S'il les formations ne peuvent se dérouler pendant les heures de travail, les ouvriers pourront suivre des formations en dehors des heures de travail et ce sur base volontaire. Le cas échéant, les ouvriers pourront décider de récupérer ou d'être rémunérés pour les heures consacrées à la formation en dehors des heures de travail. Ces heures ne donneront néanmoins pas droit à un sursalaire.

§5 Les frais de formation y compris les frais de déplacement vers la formation sont pris en charge

par l'employeur ; ces coûts ne peuvent pas être récupérés auprès du travailleur. Ces heures sont incluses dans le calcul des limites du temps de travail.

Les formations pourront, également, être suivies en ligne. Afin d'être retenues dans le cadre du droit à la formation, les formations en ligne devront être agréées ou données par Educam et durer minimum 2 heures consécutives.

## **Article 7 – Le droit à la formation pour les entreprises occupant moins de 10 travailleurs**

### **Art. 7.1. Champ d'application**

Le présent article s'applique aux employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs.

Le nombre de travailleurs est établi conformément à l'article 6.1. alinéa 2.

### **Art. 7.2 Droit à la formation**

§1 Chaque ouvrier a un droit individuel à la formation de 2 jours sur une période de deux ans.

En plus, les ouvriers ont un droit collectif à la formation de 5 jours par ouvrier sur une période de deux ans commençant le 1er janvier 2024.

Le solde des jours de formation collective et individuelle non épuisé ne peut pas être transféré au-delà de la période de deux ans. À la fin de la période de deux ans, le solde est remis à zéro.

§2 Les formations formelles et informelles sont prises en compte. Il est, également, tenu compte des formations relatives au bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§3 Les formations ainsi que la préparation des formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail.

Si les formations ne peuvent se dérouler pendant les heures de travail, les ouvriers pourront suivre des formations en dehors des heures de travail et ce sur base volontaire. Le cas échéant, les ouvriers pourront décider de récupérer ou d'être rémunérés pour les heures consacrées à la formation en dehors des heures de travail. Ces heures ne donneront néanmoins pas droit à un sursalaire.

§6 Les frais de formation y compris les frais de déplacement vers la formation sont pris en charge par l'employeur. Ces frais ne peuvent être récupérés auprès de l'ouvrier.

Les formations pourront également être suivies en ligne. Afin de donner droit au crédit-formation, les formations en ligne devront être agréées ou données par Educam et durer minimum 2 heures consécutives.

## **Article 8 – Garantie de formation**

Bien qu'il y soit vivement encouragé, l'ouvrier n'a pas l'obligation de suivre des formations.

Si l'ouvrier a refusé de participer à une formation planifiée sans justification, il perdra son droit à la formation, soit le nombre d'heures consacrées à la formation prévue.

## Article 9 – Plan de formation

Le crédit-formation s'exprime en heures et les avantages sectoriels sont définis par les instances d'EDUCAM.

EDUCAM gère le crédit-formation. Un crédit-formation est accordée exclusivement pour les formations formelles (dispensées par EDUCAM ou agréées par EDUCAM).

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif individuel et collectif (e.a. l'information des ouvriers du droit à la formation individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

Le crédit-formation est égal au droit à la formation de chaque ouvrier cumulé pour l'entreprise et fixé sur la base des différentes catégories d'entreprise, pour une période de deux ans.

EDUCAM calcule le crédit-formation sur la base des chiffres fournis par la banque carrefour de la sécurité sociale au 31/12 de l'année N-1 et des dispositions de la présente convention collective de travail.

Chaque année, une entreprise peut demander une fois la révision de son crédit-formation en cas d'évolution significative du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

À la date du 1er janvier 2024, on distingue les différentes catégories suivantes :

- Pour les entreprises de 20 travailleurs et plus, le crédit-formation correspond 56 heures individuelles pour chaque travailleur sur une période de deux années.
- Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, le crédit-correspond à 40 heures collectives et 16 heures individuelles pour chaque travailleur sur une période de deux années.
- Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, le crédit-formation correspond à 40 heures collectives et 16 heures individuelles pour chaque travailleur sur une période de deux années.

Exemple 1 : une entreprise dans la catégorie de 20 travailleurs, pour laquelle les données BCSS renseignent 15 ouvriers, dispose pour deux années complètes d'un crédit-formation individuel de 56 heures x 15 (travailleurs) = 840 heures.

Exemple 2 : une entreprise dans la catégorie de 10 à 19 travailleurs pour laquelle les données BCCS renseignent 10 ouvriers dispose pour deux années complètes d'un crédit collectif de 40 heures x 10 et d'un crédit individuel de 16 heures x 10 pour un total de 560 heures. Il faut noter que le crédit individuel n'est activé que lorsque l'ensemble du crédit collectif de l'entreprise est épuisé au terme des 2 années.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif collectif et individuel à réaliser durant l'année calendrier à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Au début de la période de deux années, EDUCAM communique l'intégralité du crédit valable pour 2 années. L'année suivante

EDUCAM communique le solde de ce crédit calculé en fonction des formations réalisées durant la première année et valable jusqu'au terme de la période de deux ans.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation formelle suivies par le/les ouvriers.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question au chapitre V et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation formelle dans le cadre du crédit-formation ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail et par les instances d'EDUCAM.

Une évaluation de cette mesure sera réalisée au terme de la première année et des ajustements seront éventuellement mis en œuvre.

### **Article 10 – Crédit-formation pour la formation au tutorat et formation gratuite au travail faisable et à l'afflux**

§1. Dans le cadre de la formation au tutorat telle que prévue à l'article 4 §2 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, le tuteur / parrain a droit à une (demi-)journée de remise à niveau.

Du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2025, l'employeur bénéficie pour cette (demi-)journée de suivi d'une aide sectorielle à la formation de 100 euros pour 8 heures de formation, et de 50 euros pour une formation de 4 heures.

§2. L'employeur qui, entre le 1er juillet 2023 et le 31 décembre 2025, engage un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée, a droit, comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, à quatre journées de formation pour cet ouvrier et pendant cette période, à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à une journée de formation à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

La formation susmentionnée donne droit à une aide sectorielle à la formation de 100 euros par journée de formation.

§3. Le droit au crédit-formation tel que mentionné à l'article 10 n'est pas déduit du crédit-formation tel que prévu à l'article 9 de la présente CCT.

### **Article 11 – La fin du contrat de travail pour les ouvriers appartenant à une entreprise occupant 10 travailleurs et plus**

En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur, l'ouvrier n'a pas le droit d'épuiser son crédit-formation accumulé avant la fin de son contrat de travail. Le crédit-

formation non utilisée ne donne lieu, ni à une majoration du délai de préavis, ni à une majoration de l'indemnité de préavis.

En cas de licenciement, non imputable à l'ouvrier, celui-ci a le droit d'utiliser son crédit-formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur et à l'ouvrier de décider du sort de ces jours de formation et de déterminer de quelle manière ces jours peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit-formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat.

## CHAPITRE V – PLAN DE FORMATION

### **Article 12 - Champ d'application**

Le présent chapitre s'applique obligatoirement aux employeurs qui emploient 15 travailleurs et plus. Pour les entreprises occupant moins de 15 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent d'établir un plan de formation.

Le nombre de travailleurs est établi conformément à l'article 6.1. alinéa 2.

### **Article 13 - Plan de formation**

§1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation. Les entreprises avec 15 travailleurs (ouvriers ou employés) ou plus élaborent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise.

Une fois par année civile avant le 15 février, les employeurs rédigent un plan de formation de l'entreprise pour leurs travailleurs après avoir consulté le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les ouvriers eux-mêmes.

Au niveau de l'entreprise, il faut déterminer quelle formation sera proposée aux travailleurs ou groupes de travailleurs. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation

Dans l'élaboration du plan de formation, une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que définis à l'article 35 du Deal pour l'emploi, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Une attention particulière sera également portée aux travailleurs tels que visés à l'article 1er, 3°, g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1er, 4°, de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé.

La dimension de genre doit, également, être prise en compte.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions dans l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année précédant l'année du plan de formation .

Le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM au plus tard le 15 février de l'année calendrier considérée.

Après réception du plan de formation d'entreprise mentionnée ci-dessus, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'EDUCAM disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise en vue de l'ouverture du crédit-formation.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, le crédit-formation pourra être libéré par EDUCAM selon les modalités définies à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

En tant que fonds de formation, EDUCAM sera chargé de remettre le plan de formation au fonctionnaire désigné tel que prévu à l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail ("Deal pour l'emploi"). L'employeur remplira donc son obligation légale en remettant le plan de formation de l'entreprise à EDUCAM.

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou aux ouvriers.

§2 En vue d'une certification sectorielle de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

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

Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

§3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent établir un plan de formation d'entreprise.

Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation par fonction dans le plan de formation supplétif sectoriel.

## CHAPITRE VI – EDUCAM

### **Article 14 - But et activités**

EDUCAM est une association, dont le conseil d'administration est composé également d'organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. EDUCAM a pour but la promotion de formations professionnelles, tenant compte des dispositions en matière de formation et des conventions collectives de travail conclues au sein de la sous-commission paritaire pour la carrosserie.

L'association a pour objet social de développer toute activité ayant un rapport direct ou indirect avec les missions et actions reprises dans les articles suivants.

### **Article 15 - Formation**

#### **Art.15. 1. Mission de base**

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

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et du droit individuel à la formation ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des formations destinées au secteur ;
- développer la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés, afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation ;
- assurer l'agrément de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs ;
- transmettre les plans de formation reçus des entreprises aux fonctionnaires délégués désignés par le Roi ;
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent pas leur droit à la formation ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur ;

#### **Art.15.2. Banque de données EDUCAM**

Depuis le 1er janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM.

## **Article 16 - Enseignement**

### **Art.16.1. Adéquation enseignement-marché de l'emploi**

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. À cet effet, les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure perception auprès des élèves, écoles, enseignants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

### **Art.16.2. Formation en alternance**

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. À cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

### **Art.16.3. Parrainage et tutorat**

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion du programme de formation élaboré pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces ouvriers le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les travailleurs.

### **Art.16.4. Mission d'EDUCAM**

EDUCAM a la tâche de :

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir ;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessus par ses instances ;
- promouvoir les métiers du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements de formations dans le cadre des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés ;
- promouvoir le programme de formations prévu à l'article 16.3.

## **Article 17 - Cellule sectorielle pour l'emploi**

### **Art.17.1. La Cellule pour l'emploi**

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, le maintien de l'emploi dans le secteur grâce à un accompagnement à la réinsertion des travailleurs menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-08, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite depuis le 1er juillet 2007 plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, EDUCAM orientera spécifiquement ses travaux sur les ouvriers menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

### **Art.17 .2 Mission d'EDUCAM**

EDUCAM a la tâche :

- au sein de ses instances, d'établir un accord-cadre sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail qui sera publié sur le site web d'EDUCAM ;
- l'exécution des mesures d'emploi des accords nationaux 2001-2002 et 2007-2008 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme décrits ci-dessus.

## **Article 18 - Groupes à risque**

EDUCAM a la tâche :

- de rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier des groupes à risque ;
- de présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes

à risque comme prévu à l'art. 4bis ;

- de faire un rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;

- de promouvoir des formations de parrainage et de tutorat. Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique la promotion du programme de formations élaboré pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et de tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

### **Article 19 - Certificat sectoriel « sécurité » HEV et H2**

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel HEV « sécurité » et/ou H2 valide émis par et sur la base d'un cahier des charges établi par EDUCAM. Le niveau de ce certificat obtenu correspond au minimum aux activités du travailleur sur les véhicules hybrides (HEV/PHEV) ou électriques (BEV) ou les véhicules propulsés à l'hydrogène (FCEV/HICEV) au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

### **Article 20 - Faire agréer EDUCAM en tant que Centre de validation d'expérience et cartographie par EDUCAM, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur**

EDUCAM maintiendra sa validation comme centre de validation de compétences acquises (fournisseur EVC). L'objectif est qu'EDUCAM puisse délivrer un certificat de validation des compétences qui permettrait aux travailleurs qui ne remplissent pas les conditions de diplôme mais qui disposent des connaissances ou de l'expérience professionnelle nécessaires, d'entrer en considération pour une fonction ou un emploi donnés au sein du secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) s'ils disposent ou non des compétences nécessaires à l'exécution de leur fonction de manière compétente dans un avenir proche.

## **CHAPITRE VII - CLAUSE D'ÉCOLAGE**

### **Article 21**

En exécution de l'article 22bis, §1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

## CHAPITRE VIII - VALIDITÉ

### **Article 22**

La présente convention collective de travail remplace celle du 1er février 2022, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, enregistrée sous le numéro 174442/CO/149.02.

## CHAPITRE IX - DURÉE

### **Article 23**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 10 qui est entré en vigueur le 1er juillet 2023 pour une durée déterminée et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025 inclus et de l'article 22 qui est entré en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2025 inclus.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organisations représentées au sein de ladite commission paritaire.

C.C.T. : 12/09/2018

A.R. : 12/12/2018

M.B. : 31/12/2018

Dépôt : 18/09/2018

Date d'enregistrement : 25/09/2018

Numéro d'enregistrement : 147659/CO/149.02

**1. Contenu :**

CV Formation

**2. Remplacement/prolongation C.C.T. :**

C.C.T. : 11/12/2017

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

En remplacement de la convention collective de travail du 11 décembre 2017, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144691/CO/149.02.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

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

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

## CHAPITRE II - OBJET

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 9 de l'accord national 2017-18, conclue le 27 juin 2017 au sein de la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie et remplace la convention collective de travail du 28 mars 2014, conclue au sein de la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 121.751/CO/149.02 le 17 juin 2014 (Moniteur belge du 24/07/2014).

## CHAPITRE II – INTRODUCTION, DÉFINITION ET ÉLABORATION DU CV FORMATION

### Article 3

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 chaque entreprise devra compléter et mettre à jour en permanence le CV formation de chaque ouvrier travaillant dans l'entreprise et relevant de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Ce CV Formation est un inventaire des fonctions exercées par l'ouvrier en question, des formations suivies, des certificats, des agréments ou diplômes obtenus au cours de son occupation dans l'entreprise.

#### **Article 4**

Le CV formation est établi au départ d'une base de données constituée au sein de l'asbl EDUCAM conformément aux modalités visées à l'article 5 de la présente convention. Le groupe de pilotage sectoriel paritaire d'EDUCAM fixe les autres modalités de la mission.

La responsabilité de la rédaction et de la mise à jour de cet inventaire relève de l'employeur. L'élaboration et la procédure de suivi se font au sein d'EDUCAM.

#### **Article 5**

Les interlocuteurs sociaux du secteur confient à EDUCAM la mission d'élaborer une banque de données et un système d'enregistrement électronique, permettant d'établir l'inventaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Pour ce faire, aussi bien l'employeur que l'ouvrier concerné veilleront à rendre disponible toute l'information nécessaire à EDUCAM.

Le système d'enregistrement doit présenter des avantages tant pour l'employeur que pour le travailleur concerné et répondre au moins aux conditions suivantes :

- Simplification administrative (également dans le cadre de la rédaction et de l'élaboration du bilan social) ;
- Transparence ;
- Sécurité.

### **CHAPITRE III - CONTENU DU CV FORMATION**

#### **Article 6**

§1. Le CV Formation contient au moins les éléments suivants :

1. Données de l'entreprise, telles que :

- Nom
- Adresse
- Numéro BCE
- Numéro ONSS

2. Données de l'ouvrier, telles que :

- Nom
- Adresse
- Date d'entrée en service et de fin d'occupation

- Numéro de registre national

3. Fonctions exercées, telles que :

- Nom de la fonction

- Eventuellement brève description si la fonction n'est pas assez claire

- Période d'exercice de la fonction.

4. Toutes les formations suivies par l'ouvrier :

- Nom de la formation

- Nom de l'institut de formation

- Eventuellement brève description

- Durée de la formation suivie.

5. Certificats ou agréments obtenus, tels que :

- Nom du certificat/agrément

- Eventuellement brève description

- Date de fin de validité

§2. L'inventaire comprend toutes les fonctions exercées par l'ouvrier, toutes les formations formelles et informelles prévus à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations sur le lieu de travail professionnelles et tous les certificats ou agréments obtenus au à partir de l'entrée en fonction. Au sein des instances d'EDUCAM les modalités d'exécution sont fixées et publiés sur le site EDUCAM.

§3. L'inventaire reprend toutes les formations professionnelles suivies à l'initiative de l'employeur, ainsi que celles suivies par l'ouvrier de sa propre initiative, en dehors ou pendant les heures les heures normales de travail. Ces formations peuvent être formelles ou organisées sur le tas.

§4. Une procédure a été élaborée par EDUCAM pour que les formations visées au §3 du présent article soient reprises sous une certaines forme et selon un certain code, afin qu'elles soient enregistrées et répertoriées de la même façon.

## **Article 7**

L'inventaire peut aussi être complété et tenu à jour notamment pour les travailleurs intérimaires, les apprentis les étudiants et les étudiants jobistes.

## CHAPITRE IV – PROCÉDURE DE SUIVI ET DE CONSERVATION DU CV FORMATION

### **Article 8**

L'employeur et l'ouvrier ont accès au système élaboré par EDUCAM, ce qui leur permet d'avoir un droit de regard sur ce CV Formation.

L'ouvrier a le droit d'y faire apporter des modifications ou d'y faire ajouter tout élément permettant de compléter l'inventaire visé à l'alinéa 2 de l'article 3 de cette convention collective de travail.

### **Article 9**

Le CV Formation est systématiquement mis à jour.

Chaque année l'ouvrier recevra une copie de son CV Formation ainsi qu'à chaque moment où il en fait la demande, et au plus tard le dernier jour de travail si l'ouvrier quitte l'entreprise. Les originaux des attestations et certificats de formation en possession de l'employeur doivent être joints au CV Formation et remis à l'ouvrier lorsque celui-ci quitte l'entreprise.

Sur demande, EDUCAM envoie une copie à l'ouvrier.

### **Article 10**

Le CV Formation est un document personnel, soumis aux règles de protection de la vie privée de l'ouvrier. Le CV Formation peut uniquement être consulté par l'employeur, l'ouvrier et EDUCAM. Il ne peut en aucun cas être communiqué à des tiers par l'une ou l'autre instance, excepté par l'ouvrier lui-même et ne peut pas contenir des résultats de tests.

### **Article 11**

En cas de litiges au niveau de l'entreprise, les organisations de travailleurs concernées et/ou leurs représentants peuvent jouer leur rôle découlant d'une ou de plusieurs conventions collectives de travail, reprises ci-dessous :

- la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au statut des délégations syndicales conclue dans la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, ratifiée par arrêté royal du 2 juin 2010 (Moniteur Belge du 6 août 2010) ;
- la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la reconnaissance de la fonction représentative, conclue dans la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, ratifiée par arrêté royal du 25 septembre 2002 (Moniteur Belge du 20 novembre 2002).

## CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES

### **Article 12**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 décembre 2017, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144691/C0/149.02.

Elle entre en vigueur le 1 janvier 2018 et est valable pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 01/02/2022

### **1. Contenu :**

Modèle sectoriel du travail faisable

Tutorat

Offre de formation

Accompagnement de carrière

Emploi fin de carrière en douceur

Remboursement frais de garde d'enfant

### **2. Durée :**

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus, à l'exception de:

- l'article 5, deuxième alinéa qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023 ;
- l'article 9 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;
- les articles 1, 8 et 11 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

## Préambule

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juillet 2021 concernant travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 167262/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 28 novembre 2021 et est conclue en exécution des articles 8 et 16 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle. Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et la qualité du travail vont par conséquent de pair.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire de la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

### Article 2

§1. Les entreprises examineront quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- Stress et épuisement professionnel ;
- Ergonomie ;
- Politique de compétence et développement des talents ;
- Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- Accroître l'emploi des ouvriers âgés ;

- Favoriser l'afflux des ouvriers.

§2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en consultation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§3. L'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) dans l'art. 2, §1, se fait dans les entreprises avec délégation syndicale, par une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la sous-commission paritaire de la carrosserie. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la sous-commission paritaire de la carrosserie. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§4. L'implémentation d'une autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) dans l'art. 2, §1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

### **Article 3**

§1. EDUCAM a la tâche de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante reliée aux thèmes ci-dessus de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun de ces thèmes énumérés ci-dessus et qu'elle puissent utiliser à court terme.

§2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de :

- approfondir son offre de formation et outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des « bonnes pratiques » liées au travail faisable.

## **CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI**

### **Article 4 - Tutorat**

§1. Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tard du Vlaams opleidingsverlof/congé-éducation payé.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose également d'un programme de tutorat, organisé par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas droit à un crédit de formation tel que prévu à l'article 8 et l'article 8bis de la convention collective de travail 1<sup>er</sup> février 2022 concernant la formation.

§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un crédit de formation de 100 € pour une remise à niveau de 8h et 50 € pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 8bis de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février 2022 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau tel que prévu à l'article 8 et l'article 8bis de la convention collective de travail du 1 février 2022 concernant la formation.

### **Article 5 - Offre de formation**

L'employeur qui, du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, emploie un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, ce travailleur a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

La formation mentionnée ci-dessus donne droit à un crédit de formation de 100 € par journée de formation, tel que prévu à l'article 8bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation.

### **Article 6 – Accompagnement de carrière**

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'ancienneté.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social des entreprises de carrosserie.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 € maximum par période de six ans.

Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

#### *Remarque*

La convention collective de travail du 2 février 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est modifiée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

## **Article 7 – Emplois de fin de carrière adoucies**

§1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;
- la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1<sup>er</sup> jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier.

§4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les §§2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 162,43 € brut par mois (montant au 1<sup>er</sup> décembre 2021).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§6. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de carrosserie. Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

### *Remarque*

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière en douceur au plus tard le 30 juin 2024, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

### **Article 8 – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés**

L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du Fonds social a été augmentée à 8,46 € par indemnité complète de maladie et à 4,23 € par demi-indemnité de maladie à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

### *Remarque*

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant le numéro d'enregistrement X/CO/149.02 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

### **Article 9 - Rembourse les frais de garde d'enfant**

§1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Ce remboursement s'élève à 3 € par jour/par enfant, avec un maximum de 300 € par an/par enfant.

§2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants encourus en 2022 et 2023.

Ce remboursement s'élève à 4 € par jour/par enfant, avec un maximum de 400 € par an/par enfant.

§3. Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin. Le Fonds social rembourse les frais de garde d'enfant encourus à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

§4. Ce remboursement est effectué sur la base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

§5. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de carrosserie. Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

### *Remarque*

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

## CHAPITRE IV – MODALITÉS D'EXÉCUTION

### **Article 10**

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3 §1, l'offre actualisée sera publiée sur le site Internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4 et 5 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat et de l'afflux et emploi sont déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 8bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

### **Article 11**

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2022, la convention collective de travail du 26 juillet 2021 portant travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 167262/CO/112.

## CHAPITRE V – DURÉE DE VALIDITÉ

### **Article 12**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021 et est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus, à l'exception de:

- l'article 5, deuxième alinéa qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023;
- l'article 9 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024;
- les articles 1, 8 et 11 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

Les articles 1, 8 et 11 peuvent être dénoncés par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organisations signataires.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 01/02/2024

Numéro d'enregistrement : 185705/CO/149.02

### **1. Contenu :**

- Modèle sectoriel du travail faisable
- Tutorat
- Offre de formation
- Accompagnement de carrière
- Emploi fin de carrière en douceur
- Remboursement frais de garde d'enfant

### **2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 et pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- les articles 2, 3, 4, 5 première alinéa, 6, 7 et 10 qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2025 ;
- l'article 5, deuxième alinéa qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025 ;
- l'article 9 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

## Préambule

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 13 et 15 de l'accord national 2023-2024 du 23 octobre 2023.

Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle. Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et la qualité du travail vont par conséquent de pair.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire de la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

### Article 2

§1. Les entreprises examineront quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- Stress et épuisement professionnel ;
- Ergonomie ;
- Politique de compétence et développement des talents ;
- Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- Accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- Favoriser l'afflux des ouvriers.

§2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en consultation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§3. L'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) dans l'art. 2, §1, se fait dans les entreprises avec délégation syndicale, par une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la sous-commission paritaire de la carrosserie. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la sous-commission paritaire de la carrosserie. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§4. L'implémentation d'(une) autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) dans l'art. 2, §1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

### **Article 3**

§1. EDUCAM a la tâche de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante reliée aux thèmes ci-dessus de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun de ces thèmes énumérés ci-dessus et qu'elle puissent utiliser à court terme.

§2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de :

- approfondir son offre de formation et outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des « bonnes pratiques » liées au travail faisable.

## **CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI**

### **Article 4 - Tutorat**

§1. Du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1er janvier 2025 au plus tard du Vlaams opleidingsverlof/congé-éducation payé.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose également d'un programme de tutorat, organisé par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas droit à un crédit de formation tel que prévu à l'article 9 et l'article 10 §3 de la convention collective de travail 28 septembre 2023 concernant la formation.

§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un crédit de formation de 100 euros pour une remise à niveau de 8h et 50 euros pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 10 §1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau tel que prévu à l'article 9 et 10 §3 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.

### **Article 5 - Offre de formation**

L'employeur qui, du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, emploie un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée in-déterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, ce travailleur a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

La formation mentionnée ci-dessus donne droit à un crédit de formation de 100 euros par journée de formation, tel que prévu à l'article 10 §2. de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.

### **Article 6 – Accompagnement de carrière**

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'ancienneté.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social des entreprises de carrosserie.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 23 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est modifiée en conséquence à partir du 1er juillet 2023 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025 inclus.

## **Article 7 – Emplois de fin de carrière adoucies**

§1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes:

- l'affectation à une fonction alternative;
- la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1er jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant déterminée que indéterminée.

§3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier.

§4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les §§2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 188,63 euros brut par mois (montant au 1er janvier 2023).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§6. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de carrosserie. Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

## Remarque

La convention collective de travail du 23 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1er juillet 2023 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière en douceur au plus tard le 30 juin 2026, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

### **Article 8 – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés**

L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 23 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du Fonds social a été augmentée à 9,83 euro par indemnité complète de maladie et à 4,91 euro par demi-indemnité de maladie à partir du 1er janvier 2023 et ce pour une durée indéterminée.

## Remarque

La convention collective de travail du 23 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

### **Article 9 - Rembourse les frais de garde d'enfant**

§1. A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants.

Ce remboursement s'élève au maximum € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.

Ce remboursement est valable pour les frais de garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance encourus en 2022 et 2023.

§2. A partir du 1er janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2030 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants encourus en 2024 et 2025 pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans avant et après l'école moyennant attestation fiscale.

Ce remboursement s'élève au maximum € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.

§3. Le Fonds social des entreprises de carrosserie rembourse les frais de garde d'enfant à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de la carrosserie.

§4. Ce remboursement est effectué sur la base de l'attestation fiscale mentionnant les frais de garde d'enfants. Sur cette attestation figurent les jours de garde de l'année précédant celle au cours de laquelle l'attestation est délivrée.

§5. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de carrosserie. Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 23 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1er janvier 2024 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025 inclus.

## CHAPITRE IV – MODALITÉS D'EXÉCUTION

### Article 10

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3 §1, l'offre actualisée sera publiée sur le site Internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4 et 5 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat et de l'afflux et emploi sont déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

### Article 11

a présente convention collective de travail rem-place la convention collective de travail du 11 février 2022 portant travail faisable et afflux, en-registrée sous le numéro 174.138/CO/112.

## CHAPITRE V – DURÉE DE VALIDITÉ

### Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de:

- les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 7 et 10 qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2025 ;
- l'article 5, deuxième alinéa qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025 ;
- l'article 9 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026 ;

Les articles 1, 8 et 11 peuvent être dénoncés par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organisations signataires.

C.C.T. : 12/09/2019

A.R. : 04/02/2020

M.B. : 19/02/2020

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154735/CO/149.02

### **1. Contenu :**

Clause de non-discrimination

### **2. Remplacement/prolongation C.C.T. :**

Annexe C.C.T.

Formation : 11/12/2017

A.R. : 17/08/2018

M.B. : 30/08/2019

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par « ouvriers » les ouvriers de sexe masculin et féminin.

## CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

### Article 2

Toute entreprise relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie respectera, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2019, la clause de non-discrimination suivante :

*« Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de chaque personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et les convictions de chacun.*

*Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucune place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGBTI.*

*Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique ».*

## CHAPITRE III - VALIDITÉ

### **Article 3**

La présente convention collective de travail remplace l'annexe à la convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144.690/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018 (MB 30 août 2019).

### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

C.C.T. : 01/02/2022

Dépôt : 25/02/2022

Date d'enregistrement : 07/06/2022

Numéro d'enregistrement : 1732373/CO/149.02

**1. Contenu :**

Intervention du fonds social

Contrôle de qualité par EDUCAM

**2. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

## Préambule

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à pouvoir offrir un reclassement professionnel de qualité aux ouvriers du secteur. Le reclassement professionnel dans cette convention collective de travail peut donc être modifié ou étendu à l'avenir.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la sous-commission paritaire pour la carrosserie, à l'exception :

- des ouvriers dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, et
- des ouvriers dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur ou l'ouvrier invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et
- l'ouvrier licencié pour faute grave.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par « procédure de reclassement professionnel » : « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après 'prestataire de services', pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un ouvrier de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

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

## CHAPITRE II - CADRE

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre V, section 1ère et 2ème de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82bis du 17 juillet 2007 et l'article 22 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE III - INTERVENTION DU FONDS SOCIAL

### Article 3

§1. L'employeur qui, moyennant un délai de préavis ou une indemnité, a résilié le contrat de travail individuel de l'ouvrier entrant dans le champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective de travail, a droit à une intervention dans les frais de procédure de reclassement professionnel à charge du fonds social des entreprises de carrosserie pour un montant de 1.300 € maximum par ouvrier ; 500 € reste à la charge de l'entreprise.

§2. Le fonds social intervient dans le coût du reclassement professionnel d'un ouvrier concerné par une restructuration, une fermeture d'entreprise ou une faillite et entrant dans le champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail.

§3. Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visés au §1 ne pourra jamais être supérieur au solde du prix hors TVA facturé par le prestataire de services (prix hors TVA – 500 €).

Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visé au §2, est déterminé par le bureau du fonds social des entreprises de carrosserie et ne peut pas dépasser 1.300 € par ouvrier ; 500 € reste à la charge de l'entreprise.

§4. Le Fonds interviendra dans les coûts encourus pendant la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 juin 2023 inclus. La demande d'octroi de l'intervention visée au §1 et §2 doit être adressée au fonds social des entreprises de garage qui met un formulaire à la disposition des employeurs à cette fin. Pour être recevable, la demande doit être accompagnée d'une copie du contrat modèle reclassement professionnel conclu entre l'entreprise et le prestataire de services et de la facture.

## CHAPITRE IV - EMPLOI DANS LE SECTEUR

### Article 4

Pour les ouvriers qui souhaitent rester dans le secteur, le prestataire de services doit disposer, via EDUCAM et sous réserve de l'autorisation du travailleur concerné, du CV de formation, de l'historique des certificats sectoriels ou juridiques obtenus pour lesquels EDUCAM est reconnu. Ces données sont transmises à l'ouvrier concerné qui décide lui-même de l'utiliser ou non. Le prestataire de services établit ensuite un profil professionnel de la personne concernée sur la base des compétences, du savoir-faire et des connaissances sectoriels. Le prestataire de services peut envoyer une demande motivée à EDUCAM pour recevoir une assistance / un conseil pour la préparation de ce profil. Si cette demande est jugée pertinente et appropriée par EDUCAM, un expert sectoriel peut être déployé pour cartographier les éléments sectoriels susmentionnés de la personne concernée. Le fournisseur de services élabore ensuite un plan de carrière et de formation. En ce qui concerne le plan de formation, EDUCAM peut donner des conseils sur la formation et la certification, ainsi que sur les fournisseurs potentiels pouvant offrir ces services.

### Article 5

Le prestataire de services informe l'ouvrier qu'il peut publier son CV sur les sites d'emplois sectoriels (y compris mobilityjobs.be).

## CHAPITRE V - CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

### Article 6

§1. Le contrôle de la qualité du reclassement visé à l'article 1<sup>er</sup> se fait par EDUCAM. Cela implique que le prestataire de services qui se voyant confier la mission de reclassement professionnel doit s'engager, lors de la signature du modèle de contrat sectoriel à se conformer aux normes de qualité sectorielles et que EDUCAM peut demander un rapportage de l'exécution du prestataire de services.

§2. Le prestataire de services doit respecter les normes de qualité sectorielles suivantes :

- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience en matière d'accompagnement des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou d'accompagnement des ouvriers ayant un profil similaire ;
- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience de l'accompagnement des employeurs ;
- disposent de suffisamment d'emplacements en Belgique ou veillent à ce que les ouvriers relevant au champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> puissent suivre les sessions dans un lieu situé à moins de 30 km de leur domicile et choisissent un lieu qui est accessible avec les transports en commun, de sorte que les lieux d'accompagnement soient facilement accessibles. Le secteur préfère la mobilité des accompagnateurs au profit de celle des ouvriers accompagnés ;

- le prestataire de services s'engage à respecter les articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et à transmettre à EDUCAM le rapport visé au §1 dans un délai de deux semaines à compter de la demande.

§3. Le rapport visé au §1 concerne :

- une liste des entreprises pour lesquelles des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou des ouvriers ayant un profil similaire ont été accompagnés ;
- une description de l'accompagnement de l'employeur concerné ;
- l'accessibilité de l'emplacement pour l'ouvrier concerné ;
- la description du contenu du reclassement professionnel suivi par l'ouvrier concerné et le suivi par le prestataire de services ;
- l'envoi à EDUCAM d'un éventuel plan de carrière et de formation conformément à l'article 4 et son suivi par le prestataire de services.

## CHAPITRE VI - MODALITÉS D'EXÉCUTION

### **Article 7**

Le formulaire de demande visé à l'article 3, §4, est rédigé par le fonds social des entreprises de carrosserie.

Le modèle de contrat sectoriel et rapport visé à l'article 6 sont élaborés par les autorités d'EDUCAM.

Les modalités pratiques et la publication des documents mentionnés ci-dessus sont fixées d'un commun accord entre les instances du fonds social des entreprises de carrosserie et EDUCAM.

## CHAPITRE VII - DURÉE

### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184487/CO/149.02

**1. Contenu :**

- Intervention du fonds social
- Contrôle de qualité par EDUCAM

**2. Durée :**

A partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025

## Préambule

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à pouvoir offrir un reclassement professionnel de qualité aux ouvriers du secteur. Le reclassement professionnel dans cette convention collective de travail peut donc être modifié ou étendu à l'avenir.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la sous-commission paritaire pour la carrosserie, à l'exception :

- des ouvriers dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, et
- des ouvriers dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur ou l'ouvrier invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et
- l'ouvrier licencié pour faute grave.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par « procédure de reclassement professionnel » : « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après 'prestataire de services', pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un ouvrier de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

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

## CHAPITRE II - CADRE

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre V, section 1ère et 2ème de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82bis du 17 juillet 2007 et l'article 19 de l'accord national 2023-2024 du 23 octobre 2023.

## CHAPITRE III - INTERVENTION DU FONDS SOCIAL

### Article 3

§1. L'employeur qui, moyennant un délai de préavis ou une indemnité, a résilié le contrat de travail individuel de l'ouvrier entrant dans le champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective de travail, a droit à une intervention dans les frais de procédure de reclassement professionnel à charge du fonds social des entreprises de carrosserie pour un montant de 1.300 euros maximum par ouvrier; 500 euros restent à la charge de l'entreprise.

§2. Le fonds social intervient dans le coût du reclassement professionnel d'un ouvrier concerné par une restructuration, une fermeture d'entreprise ou une faillite et entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la présente convention collective de travail.

§3. Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visés au §1 ne pourra jamais être supérieur au solde du prix hors TVA facturé par le prestataire de services (prix hors TVA – 500 euros).

Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visé au §2, est déterminé par le bureau du fonds social des entreprises de carrosserie et ne peut pas dépasser 1.300 euros par ouvrier; 500 euros restent à la charge de l'entreprise. A partir du 1er janvier 2024, le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel est porté de 1.300 à 1.500€.

§4. Le Fonds interviendra dans les coûts encourus pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus. La demande d'octroi de l'intervention visée au §1 et §2 doit être adressée au fonds social des entreprises de carrosserie qui met un formulaire à la disposition des employeurs à cette fin. Pour être recevable, la demande doit être accompagnée d'une copie du contrat modèle reclassement professionnel conclu entre l'entreprise et le prestataire de services et de la facture.

## CHAPITRE IV - EMPLOI DANS LE SECTEUR

### Article 4

Pour les ouvriers qui souhaitent rester dans le secteur, le prestataire de services doit disposer, via EDUCAM et sous réserve de l'autorisation du travailleur concerné, du CV de formation, de l'historique des certificats sectoriels ou juridiques obtenus pour lesquels EDUCAM est reconnu. Ces données sont transmises à l'ouvrier concerné qui décide lui-même de l'utiliser ou non. Le prestataire de services établit ensuite un profil professionnel de la personne concernée sur la base des compétences, du savoir-faire et des connaissances sectoriels. Le prestataire de services peut envoyer une demande motivée à EDUCAM pour recevoir une assistance / un conseil pour la préparation de ce profil. Si cette demande est jugée pertinente et appropriée par EDUCAM, un expert sectoriel peut être déployé pour cartographier les éléments sectoriels susmentionnés de la personne concernée. Le fournisseur de services élabore ensuite un plan de carrière et de formation. En ce qui concerne le plan de formation, EDUCAM peut donner des conseils sur la formation et la certification, ainsi que sur les fournisseurs potentiels pouvant offrir ces services.

### Article 5

Le prestataire de services informe l'ouvrier qu'il peut publier son CV sur les sites d'emplois sectoriels (y compris mobilityjobs.be).

## CHAPITRE V - CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

### Article 6

§1. Le contrôle de la qualité du reclassement visé à l'article 1<sup>er</sup> se fait par EDUCAM. Cela implique que le prestataire de services qui se voyant confier la mission de reclassement professionnel doit s'engager, lors de la signature du modèle de contrat sectoriel à se conformer aux normes de qualité sectorielles et que EDUCAM peut demander un rapportage de l'exécution du prestataire de services.

§2. Le prestataire de services doit respecter les normes de qualité sectorielles suivantes :

- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience en matière d'accompagnement des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou d'accompagnement des ouvriers ayant un profil similaire ;
- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience de l'accompagnement des employeurs ;
- disposent de suffisamment d'emplacements en Belgique ou veillent à ce que les ouvriers relevant au champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> puissent suivre les sessions dans un lieu situé à moins de 30 km de leur domicile et choisissent un lieu qui est accessible avec les transports en commun, de sorte que les lieux d'accompagnement soient facilement accessibles. Le secteur préfère la mobilité des accompagnateurs au profit de celle des ouvriers accompagnés ;

- le prestataire de services s'engage à respecter les articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et à transmettre à EDUCAM le rapport visé au §1 dans un délai de deux semaines à compter de la demande.

§3. Le rapport visé au §1 concerne :

- une liste des entreprises pour lesquelles des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou des ouvriers ayant un profil similaire ont été accompagnés ;
- une description de l'accompagnement de l'employeur concerné ;
- l'accessibilité de l'emplacement pour l'ouvrier concerné ;
- la description du contenu du reclassement professionnel suivi par l'ouvrier concerné et le suivi par le prestataire de services ;
- l'envoi à EDUCAM d'un éventuel plan de carrière et de formation conformément à l'article 4 et son suivi par le prestataire de services.

## CHAPITRE VI - MODALITÉS D'EXÉCUTION

### **Article 7**

Le formulaire de demande visé à l'article 3, §4, est rédigé par le fonds social des entreprises de carrosserie.

Le modèle de contrat sectoriel et rapport visé à l'article 6 sont élaborés par les autorités d'EDUCAM.

Les modalités pratiques et la publication des documents mentionnés ci-dessus sont fixées d'un commun accord entre les instances du fonds social des entreprises de carrosserie et EDUCAM.

## CHAPITRE VII - DURÉE

### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

# 500 CONCERTATION SOCIALE

- 510 Statut des délégations syndicales
- 513 Reconnaissance fonction représentative
- 520 Formation syndicale
- 530 Sécurité d'emploi
- 550 Prime syndicale 2022



C.C.T. : 01/02/2022

Dépôt : 25/02/2022

Date d'enregistrement : 07/06/2022

Numéro d'enregistrement : 173239/CO/149.02

### **1. Contenu :**

Statut des délégations syndicales.

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 12/09/2019

A.R. : 06/09/2020

M.B. : 23/09/2020

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 23 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

### Article 2

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail règle l'institution et le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier.

### Article 3

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

Par personnel ouvrier syndiqué, on entend le personnel ouvrier affilié à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires des conventions pré-rappelées.

### Article 4

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de s'affilier à un syndicat et à ne consentir aux ouvriers non syndiqués aucune autre prérogative qu'aux ouvriers syndiqués.

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

## **Article 5**

Les employeurs et les délégations syndicales :

- témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

## **CHAPITRE III - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

### **Article 6**

A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie , une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> dont le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

- 15 à 30 ouvriers : 2 délégués effectifs,
  - 31 à 50 ouvriers : 3 délégués effectifs,
- si au moins 25 pour cent des ouvriers en font la demande.
- 51 à 150 ouvriers : 4 délégués et 4 délégués suppléants.

Dans les entreprises comptant plus de 150 ouvriers, il est désigné un délégué effectif et un délégué suppléant supplémentaires par tranche entamée de 50 ouvriers.

La détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur la base de l'inscription dans le registre du personnel au 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédant l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

Pour les entreprises comptant moins de 15 ouvriers, les organisations les plus représentatives de travailleurs intéressées font connaître à la délégation patronale représentée à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ou au Président de la même Sous-commission paritaire, les entreprises où existe une force syndicale justifiant une délégation syndicale.

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

## **Article 7**

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

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation ;
2. être occupés depuis au moins six mois dans l'entreprise.

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

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

## **Article 8**

1. Les délégués désignés ou élus, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans ; ils peuvent être renouvelés.

2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie , soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote enregistré lors des élections pour le conseil d'entreprise et/ou le comité pour la prévention et la protection au travail. Des accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement.

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

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

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

## **Article 9**

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

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

## **CHAPITRE IV - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

### **Article 10**

La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou son représentant aussitôt que possible selon les circonstances, à l'occasion de :

1. toute demande concernant :

- les relations de travail ;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- l'application des barèmes de salaires et des règles de classification ;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

2. tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends.

3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical.

4. chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières.

## CHAPITRE V - STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

### **Article 11**

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

### **Article 12 - Facilités**

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

Les crédits d'heures qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions sont fixés de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de deux heures par semaine par délégué. Ce minimum de deux heures par semaine peut être calculé sur une base mensuelle d'un commun accord.

Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

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

### **Article 13 - Protection contre le licenciement**

§1. Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

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

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

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

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

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

## §2. Motifs graves

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

## §3. Indemnité forfaitaire

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

- s'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13, §1 ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13, §1, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

## **Article 14 - Communication interne et externe**

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

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

## **Article 15 - Facilités de communication**

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

- Les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- Les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- Les droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.

- Les CCT sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction.

- Les règles d'utilisation seront également définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

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

### **Article 16**

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

### **Article 17**

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## **CHAPITRE VI - COMMISSION PARITAIRE « CONCERTATION »**

### **Article 18**

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

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

## **CHAPITRE VII - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

### **Article 19**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 154.734/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 2020 (MB du 23 septembre 2020).

## CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 20**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle ne peut être dénoncée par une des parties que moyennant la remise d'un préavis de six mois.

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

### **Article 21**

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

### **Article 22**

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 15/07/2016

M.B. : 23/08/2016

Dépôt : 06/11/2015

Date d'enregistrement : 01/02/2016

Numéro d'enregistrement : 131195/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 12/02/2016

### **1. Contenu :**

- Reconnaissance de la fonction représentative dans les entreprises de moins de 15 travailleurs
- Liste limitative des responsables régionaux des organisations des travailleurs
- recommandation à l'employeur de signaler à l'ouvrier concerné, dès le début de la procédure, qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical en cas de :
  - rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ;
  - licenciement individuel à partir de l'âge de 55 ans.

### **2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 04/07/01

A.R. : 25/09/02

M.B. : 20/11/02

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

# 513 RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRÉSENTATIVE

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 OCTOBRE 2015

### **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

### **Article 2 - Objet**

Les employeurs avec des entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la sous-commission.

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

### **Article 3 - Modalités**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 4 - Dispositions supplémentaires**

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail statut des délégations syndicales du 18 juin 2009, enregistrée sous le numéro 94.272/CO/149.02 le 14 septembre 2009 (Moniteur belge du 30 septembre 2009) et rendue obligatoire le 2 juin 2010 (Moniteur belge du 6 août 2010).

#### **Article 5**

§1. Définition 'ouvrier en difficulté'

Pour l'application du présent article, un ouvrier en difficulté est un ouvrier dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale, ou un ouvrier qui subit un licenciement individuel à partir de l'âge de 55 ans.

§2. En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier en difficulté, les parties recommandent à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

#### **Article 6 - Remplacement de convention collective de travail**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la reconnaissance de la fonction représentative du 4 juillet 2001, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 60376/CO/149.02 (Moniteur belge du 16 janvier 2002) et rendue obligatoire par Arrêté royal du 25 septembre 2002 (Moniteur belge du 20 novembre 2002).

#### **Article 7 - Validité**

La présente convention collective de travail est valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organismes signataires.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 13/06/2018

M.B. : 10/07/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142815/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 06/06/2018

### **1. Contenu :**

- Formation syndicale pour délégués élus et suppléants
- Le nombre de jours de formation syndicale est fixé à trois jours par an

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 01/12/2011

M.B. : 17/01/2012

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 21 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

### CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

#### Article 2

Les présentes dispositions règlent la mise en application du point 7 de l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1971 relatif à la formation syndicale, et de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail du 25 juillet 1974, respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux des 12 septembre 1972 et 5 septembre 1974.

#### Article 3

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

#### Article 4

A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires :

a) organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales ;

b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

## CHAPITRE III - MODALITÉS D'OCTROI

### Article 5

a) Les bénéficiaires des présentes dispositions sont soit les membres effectifs soit les membres suppléants, élus ou désignés des conseils d'entreprise, des comités de prévention et protection au travail et des délégations syndicales, là où un ou plusieurs de ces organes existent.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord par le chef d'entreprise et la délégation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

b) La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 est fixée à douze jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

c) Le nombre global de jours d'absence autorisée défini au b) du présent article est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

d) Chaque jour d'absence, autorisée par les présentes dispositions et consacrée par les ayants droit à la formation syndicale pendant des journées effectives de travail, est payé par l'employeur sur la base du salaire normal calculé d'après l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (Moniteur belge du 31 janvier 1974).

e) Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, deux semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

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

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

g) De préférence, les jours fixés par le point b) du présent article sont à prendre en journées entières non consécutives. À cette fin, des arrangements doivent être pris au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE IV - PROCÉDURE

### **Article 6**

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application des présentes dispositions sont examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

### **Article 7**

s cas non prévus par les présentes dispositions sont examinés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## CHAPITRE V - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

### **Article 8**

La présente convention collective de travail remplace celle du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation syndicale, enregistrée le 27 janvier 2011 sous le numéro 104913/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 1<sup>er</sup> décembre 2011 (Moniteur belge du 17 janvier 2012).

## CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 9**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 16/11/2011

M.B. : 20/12/2011

Dépôt : 28/06/2011

Date d'enregistrement : 27/07/2011

Numéro d'enregistrement : 104909/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

### **1. Contenu :**

- Définition licenciement multiple

licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave de :

- 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins
  - 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers ;
  - 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers ;
  - 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers ;
  - 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;
- dans un délai de 60 jours calendrier.

- Notion d'entreprise

L'ensemble des ouvriers faisant partie de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie au sein de la même entreprise.

- Procédure

- information préalable
- concertation
- aussi en cas de faillite

- Sanction

- indemnité égale au salaire dû pour le délai de préavis.

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 08/07/03

A.R. : 01/09/04

M.B. : 06/10/04

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2011-2012 van 7 juin 2011.

### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

### CHAPITRE II - OBJET

#### Section 1 - Principe

##### Article 2

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire - et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

#### Section 2 - Définitions

##### Article 3

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

##### Article 4

Est considéré comme licenciement « multiple », tout licenciement d'au moins :

- 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins

- 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers ;
- 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers ;
- 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers ;
- 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;

et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'entreprise doit être considérée comme étant :

« l'ensemble des ouvriers faisant partie de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie au sein de la même entreprise ».

La définition d'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent est uniquement destinée à l'application de la présente convention collective de travail et plus particulièrement à son article 4.

### **Section 3 - Procédure**

#### **Article 5**

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Durant celle-ci, il ne peut procéder à des licenciements :

1. La communication de l'intention de licenciement multiple est faite préalablement par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. S'il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, il informe préalablement le Président de la Sous-commission paritaire, qui informe à son tour les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Sous-commission Paritaire.

2. Dans les 15 jours calendrier suivant la communication, comme mentionné ci-dessus, la concertation sur les mesures alternatives démarre. Cette concertation est toujours menée avec la délégation syndicale, assistée des secrétaires syndicaux des organisations de travailleurs représentées dans la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la convention collective de travail relative à la fonction représentative est d'application.

3. La concertation doit être étalée sur 3 réunions de concertation au moins avec procès-verbal et moyennant une pause intermédiaire d'1 semaine au moins chaque fois, sauf si les parties en conviennent autrement de façon explicite.

4. Ce n'est qu'après – et donc pas dans la période où les réunions de concertation ont lieu – qu'on peut procéder au licenciement.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

## **Section 4 - Sanction**

### **Article 6**

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

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

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

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

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

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

## **Section 5 - Evaluation**

### **Article 7**

Les parties s'engagent à faire une évaluation concernant l'application des articles 4 & 5 de la présente convention collective de travail et ce, au plus tard pour le 30 juin 2013

## **CHAPITRE III - VALIDITÉ**

### **Article 8**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 juillet 2003, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> septembre 2004 (Moniteur belge du 6 octobre 2004).

### **Article 9**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 05/07/2023

**1. Contenu :**

Prime syndicale 2022

**2. Durée :**

Du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie.

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

## CHAPITRE II - MODALITÉS D'OCTROI

### Article 2

En exécution des dispositions de l'article 17 de convention collective de travail concernant la modification et coordination des statuts du fonds social conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie le 2 décembre 2021, il est accordé pour l'année 2022, aux ouvriers visés à l'article 1er, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

### Article 3

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- 120 € à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 € ;
- 60 € à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 € et 15,90 € ;
- 0 € à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 €.

## CHAPITRE II - VALIDITÉ

### Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2022 pour les allocations afférentes à l'exercice 2022 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

# 600

## SÉCURITÉ D'EXISTENCE

610 Modification et coordination des statuts FSE (2021-2022)

610 Modification et coordination des statuts FSE (2023-2024)

620 Cotisation FSE

630 Régime de pension sectoriel social



C.C.T. : 02/12/2021

Dépôt : 07/12/2021

Date d'enregistrement : 14/02/2022

Numéro d'enregistrement : 170156/CO/149.02

## 1. Contenu :

Statuts du « Fonds social pour les entreprises de carrosseries »

### 1. Indemnités complémentaires

#### 1.1. Chômage temporaire

- Raisons économiques, fermeture pour cause de vacances annuelles, accident technique, intempéries, force majeure
- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 : 11,64 €/jour – 5,82 €/demi-jour
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 11,82 €/jour – 5,91 €/demi-jour
- Également en cas de vacances jeunes et de vacances seniors

#### 1.2. Chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 : 6,54 €/allocation de chômage – 3,27 €/demi-allocation de chômage
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 6,64 €/allocation de chômage – 3,32 €/demi-allocation de chômage
- 200 jours – (régime 6 jours/sem.) < 45 ans
- 300 jours – (régime 6 j./sem.) > 45 ans

#### 1.3. Maladie

- Après 30 jours au moins d'incapacité ininterrompue
- Pendant maximum 36 mois
- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 : 2,44€/allocation de maladie et 1,22€/demi-allocation de maladie
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 2,48€/allocation de maladie et 1,24€/demi-allocation de maladie
- Indemnité aussi versée pendant le congé de maternité

#### 1.4. Chômeurs âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1<sup>er</sup> jour de chômage
- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 : 6,54 € /allocation de chômage - 3,27 €/demi-allocation de chômage
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 6,64 € /allocation de chômage - 3,32 €/demi-allocation de chômage

Le droit à l'indemnité complémentaire prend fin à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour toutes périodes de chômage complet faisant suite et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Ce droit continue d'exister après le 30/06/2015 en cas de :

- cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale par l'employeur ;
- licenciement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs annoncés au plus tard le 31 décembre 2013 ;
- pour l'ouvrier n'ayant pas encore ouvert le droit ou épuisé le solde d'indemnités complémentaires d'une période de chômage complet débutant au plus tard le 30 juin 2015.

#### 1.5. Malades âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1<sup>er</sup> jour d'incapacité de travail
- Période de carence de 30 jours calendrier
- 8,33 €/ allocation de maladie et 4,16€/ demi-allocation de maladie jusque l'âge de la pension
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 8,46 €/ allocation de maladie et 4,23€/ demi-allocation de maladie jusque l'âge de la pension

#### 1.6. Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans
- 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Ne pas avoir été réengagé dans un délai de 30 jours calendriers à dater du jour du licenciement
- 316,66 € + 15,97 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 1044,49 €
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 321,47 € + 16,21 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 1060,37 €

### 1.7. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

- La 1/2 de la différence entre le dernier salaire net et l'allocation de chômage au début de la prépension
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur

### 1.8. Interruption de carrière à mi-temps

- À partir de 53 ans
- Percevoir indemnités ONEM
- Pendant 60 mois
- 79,17 €/mois
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 80,37€/mois

### 1.9. Emploi fin de carrière mi-temps et 1/5

- Plus de 60 ans
- Plus de 55 ans pour 1/5 et pour un mi-temps dans les cas définis par la CCT n°157
- Diminution des prestations au plus tard le 31/06/2021
- Jusqu'à l'âge de la pension
- 79,17 €/mois pour une réduction des prestations à mi-temps et 31,66/mois pour une réduction des prestations à 1/5
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 80,37 €/mois pour une réduction des prestations à mi-temps et 32,14/mois pour une réduction des prestations à 1/5

### 1.10. Emploi de fin de carrière en douceur

- Plus de 58 ans
- Passage à une autre fonction, un parrainage, passage d'un travail d'équipe ou d'un régime de nuit à un régime de jour
- Indemnité brut mensuelle compensant la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales avec un maximum de 160€ par mois (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019 - 162,43€ à partir du 1<sup>er</sup> février 2021).

### 1.11. Accompagnement de carrière

- Remboursement correspondant au coût du/des chèque(s)-carrière commandé(s) auprès du VDAB ou 80 € par période de 6 ans.

### 1.12 Frais de garde d'enfant

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021
- Jusqu'à 3 ans
- Lieu agréé par l'ONE ou Kind & Gezin
- Sur base d'une attestation fiscale
- 3 € par jour/par enfant/ max 300 € par an/ par enfant
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2023
- Jusqu'à 3 ans
- Lieu agréé par l'ONE ou Kind & Gezin
- Sur base d'une attestation fiscale
- 4 € par jour/par enfant/ max 400 € par an/ par enfant

### 1.13. Prime syndicale

## **2. Formation syndicale**

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

## **3. Promotion embauche & formation**

Via l'asbl « EDUCAM ».

## **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 12/09/2019

A.R. : 23/11/2019

M.B. : 12/01/2021

## **3. Durée :**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 15, §2 des statuts qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclu pour une durée indéterminée.

En exécution des articles 7, 21 et 22 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019 et du remplacement de la convention collective de travail : travail faisable et afflux du 12 septembre 2019.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

### Article 2

Les statuts du « Fonds social des entreprises de carrosserie » sont joints en annexe de la présente convention collective de travail.

### Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021, à l'exception de l'article 15, §2 des statuts qui entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er janvier 2022.

### Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 154736/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 23 novembre 2020 (M.B. du 12 janvier 2021).

## **Article 5**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

# STATUTS DU FONDS

## CHAPITRE I - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

### **1. Dénomination**

#### **Article 1**

Il est institué par la convention collective de travail du 30 novembre 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mars 1968 (MB du 5 avril 1968) un Fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds social des entreprises de carrosserie », appelé ci-après le Fonds.

### **2. Siège**

#### **Article 2**

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, 164 avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré, par décision de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, à tout autre endroit en Belgique.

### **3. Missions**

#### **Article 3**

Le Fonds a pour missions :

- 3.1. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.1. l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.2. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;
- 3.3. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;
- 3.4. le financement d'une partie du fonctionnement et de certaines initiatives de l'asbl Educam, selon les règles fixées par le conseil d'administration ;
- 3.5. la prise en charge de certaines cotisations spéciales ;

3.6. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

#### **4. Durée**

##### **Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

## **CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 5**

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

## **CHAPITRE III - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS**

### **1. Perception et recouvrement des cotisations**

##### **Article 6**

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

### **2. Octroi et versement des indemnités complémentaires**

#### **2.1. Indemnité complémentaire de chômage temporaire**

##### **Article 7**

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

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeure ;
- l'article 28, §1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;

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

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

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

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixé à :

- 11,64 € par indemnité complète de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 5,82 € par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,52 % et fixé à:

- 11,82 € par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 5,91 € par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

## **Article 8**

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

## **2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet**

### **Article 9**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9 §2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficier des indemnités de chômage en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
  2. avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5 ;
  3. au moment du licenciement, avoir été occupés pendant cinq années au moins dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des Commissions paritaires ou Sous-commissions paritaires suivantes :
- Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (Commission paritaire 104) ;

- Commission paritaire des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
- Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
- Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (Sous-commission paritaire 149.01) ;
- Sous-commission paritaire pour la carrosserie (Sous-commission paritaire 149.02) ;
- Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (Sous-commission paritaire 149.03) ;
- Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (Sous-commission paritaire 149.04) ;
- Commission paritaire des entreprises de garage (Commission paritaire 112)
- Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (Sous-commission paritaire 142.01) ;

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- 6,54 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 3,27 € par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§3. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, a pris fin au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...)
- ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchent déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

## **2.3. Indemnité complémentaire de maladie**

### **Article 10**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds après trente jours au moins d'incapacité ininterrompue de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux

indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10 est fixé à :

- 2,44 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine)

§3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu qu'à l'octroi d'une seule série d'indemnités - la rechute est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente si elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§4. L'indemnité complémentaire de maladie doit également être versée lors d'un congé de maternité.

## **2.4. Indemnité complémentaire pour les ouvriers âgés en chômage**

### **Article 11**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque indemnité de chômage aux indemnités prévues à l'article 11 §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moment du premier jour de chômage
- bénéficier des allocations de chômage complet
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la Carrosserie (SCP 149.02)

§2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à :

- 6,54 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 3,27 € par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 §1 et §2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§2. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, a pris fin au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...)
- ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

## **2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés**

### **Article 12**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque indemnité de maladie aux indemnités prévues à l'article 12 §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la Carrosserie (SCP 149.02).

§2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à :

- 8,33 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie ;
- 4,16 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie.

§3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au prorata.

## **2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise**

### **Article 13**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir, au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du licenciement.

§2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens du §1 du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise.

§3. Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 316,66 €.

Ce montant est majoré de 15,97 € par année d'ancienneté supplémentaire, avec un maximum de 1044,49 €.

## **2.7. Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement**

### **Article 14**

§1. En application de et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (MB 31 janvier 1975) ;
- aux conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;
- la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par le Conseil national du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§2. Les indemnités complémentaires de chômage prévues à l'art. 9 sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire prévue à l'article 14 §1.

§3. Les ouvriers concernés doivent prouver une ancienneté de 5 ans dans le secteur de la carrosserie (SCP 149.02).

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une seule et même entreprise qui à un moment donné ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires, cette ancienneté sera considérée comme constituant un ensemble.

§4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§5. Les entreprises où l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise a été fixé par convention d'entreprise à un âge inférieur, peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est signée, introduire une demande auprès du bureau journalier du Fonds en vue de la reprise par le Fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre une copie de la convention d'entreprise au Fonds social et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 34.

Une réponse sera donnée au plus tard dans les soixante jours ouvrables après la réception de ladite demande.

§6. Le fonds peut verser des avances aux personnes en régime de chômage avec complément d'entreprise ayant introduit leur demande de régime de chômage avec complément d'entreprise auprès du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, en application de l'article 4 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Ces avances sont payées jusqu'au moment où le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises acquitte effectivement ses obligations.

Le paiement des avances est soumis à la signature par l'intéressé d'une subrogation en faveur du Fonds.

§7. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

## **2.8. Indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail, emploi de fin de carrière et emploi de fin de carrière douce**

### **Article 15**

§1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de 79,17 € par mois pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail à un travail à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

§2. Une indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 juin 2021, réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'1/5e temps dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n° 156 et n° 157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de l'indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est fixé à :

- 79,17 € par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- 31,66 € par mois pour une réduction de prestations d'1/5e.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,52 % et fixé à :

- 80,37 € par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- 32,14 € par mois pour une réduction de prestations d'1/5e temps.

### **Article 15 bis**

§1. Le présent article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B. du 25 janvier 2018).

§2. Les ouvriers qui, au cours de la période du 1er décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, entrent dans un emploi de fin de carrière adoucie, conformément à l'article 7 de la convention collective de travail du 26 juillet 2021 concernant le travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

§3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 € brut par mois (montant au 1er juillet 2019).

A partir du 1er février 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 162,43 €.

§4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§6. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§7. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

## **2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière**

### **Article 16**

§1. Du 1<sup>er</sup> décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023, l'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à de sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 € maximum par période de 6 ans.

§2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

## **2.10. Remboursement des frais de garde d'enfants**

### **Article 16 bis**

§1. Le Fonds social des entreprises de carrosserie rembourse les frais de garde d'enfants à l'ouvrier qui, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour la carrosserie, dans les conditions suivantes :

1° Le remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans intervenant dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin.

2° Le remboursement s'élève à 3 € par jour/par enfant, avec un maximum de 300 € par an/par enfant et est effectué sur base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil, sur laquelle sont indiqués le montant journalier et le nombre de jours d'accueil pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

3° Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2021.

§2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

## **2.11. Prime syndicale**

### **Article 17**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.

§2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 §1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

## **2.12. Modalités de paiement**

### **Article 18**

§1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour ouvriers âgés en chômage), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés), 13 (indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise), 14 (indemnité complémentaire régime de chômage avec complément d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail à un travail à mi-temps et emploi fin de carrière), 15bis (indemnité complémentaire en cas d'emploi fin de carrière adouci), et 16 et 16bis (remboursement de l'accompagnement de carrière et frais de garde d'enfants) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§2. L'indemnité visée à l'article 17 (prime syndicale) est payée par les organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.

## **Article 19**

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des allocations accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

## **3. Encouragement de la formation syndicale**

### **Article 20**

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 6 octobre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie concernant la formation syndicale.

### **Article 21**

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

## **4. Encouragement de l'information patronale**

### **Article 22**

§1. Le Fonds paie à l'organisation patronale représentative, la « Royale Fédération belge de la Carrosserie et des Métiers connexes asbl », abrégée Febelcar asbl une indemnité pour coûts d'information.

§2. Cette indemnité est directement versée par le Fonds à l'organisation patronale représentative, conformément aux modalités définies par le conseil d'administration.

## **5. Financement d'une partie du fonctionnement et de certaines de ses initiatives de l'asbl EDUCAM**

### **Article 23**

§1. En exécution des articles 2 et 6 de la convention collective de travail relative à la Formation du 12 septembre 2019, le Fonds finance une partie du fonctionnement de l'asbl Educam et certaines de ses initiatives. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 34 §1 et §2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risques de l'autre côté.

§2. L'asbl Educam organise pour le sous-secteur des carrosseries la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl Educam.

## **6. Prise en charge de certaines cotisations spéciales**

### **Article 24**

Lorsque le fonds social est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 susmentionnée, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 §1 de la loi.

Lorsque le fonds social et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

### **Article 24 bis**

§1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§2. Les cotisations spéciales visés sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

### **Article 25**

§1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1993, les cotisations spéciales visées sont, prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application des conditions précisées à l'article 14 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1<sup>er</sup> janvier 1993 et le 30 juin 2021.

§2. Les cotisations spéciales sont prises en charge sous les conditions précitées jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

### **Article 26**

Le conseil d'administration du Fonds fixe les modalités d'exécution des articles 24 bis et 25.

## **Article 27**

Les conditions d'octroi des indemnités complémentaires et des interventions financières accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal.

## **CHAPITRE IV - GESTION DU FONDS**

### **Article 28**

§1. Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

§2. Ce conseil d'administration est composé de seize membres soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

§3. Les membres du conseil d'administration sont présentés par les organisations représentatives respectives, comme indiqué au §1 de cet article, et sont nommés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### **Article 29**

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>e</sup> vice-président appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2<sup>e</sup> vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

### **Article 30**

§1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois que le demandent deux membres au moins du conseil d'administration.

§2. La convocation mentionne l'ordre du jour.

§3. Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

§4. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent/ s'abstiennent.

§5. Le conseil d'administration ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers.

## **Article 31**

§1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§2. Le conseil d'administration subroge le fonds dans ses droits de poursuite sur interpellation de président ou d'un administrateur délégué à cette fin

§3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§5. Le membre qui est dans l'impossibilité d'assister à une réunion du conseil d'administration peut donner procuration, par lettre ou par fax/e-mail, à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un administrateur.

## **Article 32**

§1. Le conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration.

Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

§9. Le directeur du Fonds est chargé de la gestion journalière du Fonds, en concertation avec le bureau.

§10. Le directeur du Fonds assure notamment les tâches suivantes :

- Signer des quittances et des décharges vis-à-vis des administrations publiques ;
- Effectuer des opérations financières auprès de toute banque ou tout organisme financier pour les comptes du Fonds ;
- Effectuer des placements ou des retraits de fonds, soit sous sa signature et celle du président, soit sous la signature des deux vice-présidents ensemble, dont le premier appartient au groupe des employeurs et le deuxième au groupe des travailleurs.

## CHAPITRE V - FINANCEMENT DU FONDS

### Article 33

Pour assurer le financement des avantages prévus aux articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24 bis et 25, le Fonds dispose de cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

### Article 34

§1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,14 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,9 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§2. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal

La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal

§3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds qui en détermine également le mode de perception et de répartition.

§4. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée et rendue obligatoire par arrêté royal.

### Article 35

§1. En application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale.

§2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§3. Le conseil d'administration détermine la répartition des montants prévus aux articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24bis et 25.

### **Article 36**

§1. Une cotisation de 2,24 % basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 14 §5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise

§2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds

## **CHAPITRE VI - BUDGET ET COMPTES DU FONDS**

### **Article 37**

L'exercice prend cours le 1<sup>er</sup> janvier et se clôture le 31 décembre.

### **Article 38**

Chaque année, au plus tard en décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### **Article 39**

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert comptable, désignés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rédigent annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année écoulée.

Le bilan et les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis au plus tard pour le mois de juin pour approbation à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## **CHAPITRE VII - DISSOLUTION, LIQUIDATION DU FONDS**

### **Article 40**

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T. : 23/10/2023

Dépôt : 30/11/2023

Date d'enregistrement : 12/12/2023

Numéro d'enregistrement : 184482/CO/149.02

## 1. Contenu :

Statuts du « Fonds social pour les entreprises de carrosseries »

### 1. Indemnités complémentaires

#### 1.1. Chômage temporaire

- Raisons économiques, fermeture pour cause de vacances annuelles, accident technique, intempéries, force majeure
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 11,82 €/jour – 5,91 €/demi-jour
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 13 €/jour – 6,5 €/demi-jour
- Également en cas de vacances jeunes et de vacances seniors

#### 1.2. Chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 6,64 €/allocation de chômage – 3,32 €/demi-allocation de chômage
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 7,3 €/allocation de chômage – 3,65 €/demi-allocation de chômage
- 200 jours – (régime 6 jours/sem.) < 45 ans
- 300 jours – (régime 6 j./sem.) > 45 ans

#### 1.3. Maladie

- Après 30 jours au moins d'incapacité ininterrompue
- Pendant maximum 36 mois
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 2,48 €/allocation de maladie et 1,24 €/demi-allocation de maladie
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 2,73 €/allocation de maladie et 1,36 €/demi-allocation de maladie
- Indemnité aussi versée pendant le congé de maternité

#### 1.4. Chômeurs âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1<sup>er</sup> jour de chômage
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 6,64 € /allocation de chômage - 3,32 €/demi-allocation de chômage
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 7,3 € /allocation de chômage - 3,65 €/demi-allocation de chômage

Le droit à l'indemnité complémentaire prend fin à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour toutes périodes de chômage complet faisant suite et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Ce droit continue d'exister après le 30/06/2015 en cas de :

- cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale par l'employeur ;
- licenciement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs annoncés au plus tard le 31 décembre 2013 ;
- pour l'ouvrier n'ayant pas encore ouvert le droit ou épuisé le solde d'indemnités complémentaires d'une période de chômage complet débutant au plus tard le 30 juin 2015.

#### 1.5. Malades âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1<sup>er</sup> jour d'incapacité de travail
- Période de carence de 30 jours calendrier
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 8,46 €/ allocation de maladie et 4,23 €/ demi-allocation de maladie jusque l'âge de la pension
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 9,31 €/ allocation de maladie et 4,65 €/ demi-allocation de maladie jusque l'âge de la pension

#### 1.6. Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans
- 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Ne pas avoir été réengagé dans un délai de 30 jours calendriers à dater du jour du licenciement
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 321,47 € + 16,21 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 1060,37 €
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 365,72 € + 17,83 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 1 166,41 €

#### 1.7. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

- La 1/2 de la différence entre le dernier salaire net et l'allocation de chômage au début de la prépension
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur

#### 1.8. Interruption de carrière à mi-temps

- À partir de 53 ans
- Percevoir indemnités ONEM
- Pendant 60 mois
- 87,09 € /mois

#### 1.9. Emploi fin de carrière mi-temps et 1/5

- Plus de 60 ans
- Plus de 55 ans pour 1/5 et pour un mi-temps dans les cas définis par la CCT n°157
- Jusqu'à l'âge de la pension
- À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 80,37 €/mois pour une réduction des prestations à mi-temps et 32,14/mois pour une réduction des prestations à 1/5
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 88,41 €/mois pour une réduction des prestations à mi-temps et 35,35 €/mois pour une réduction des prestations à 1/5

#### 1.10. Emploi de fin de carrière en douceur

- Plus de 58 ans
- Passage à une autre fonction, un parrainage, passage d'un travail d'équipe ou d'un régime de nuit à un régime de jour
- Indemnité brut mensuelle compensant la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales avec un maximum de 160 € par mois (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019 - 162,43€ à partir du 1<sup>er</sup> février 2021 - 188,63 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023).

#### 1.11. Accompagnement de carrière

- Remboursement correspondant au coût du/des chèque(s)-carrière commandé(s) auprès du VDAB ou 80 € par période de 6 ans.

### 1.12 Frais de garde d'enfant

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2023
  - Jusqu'à 3 ans
  - Lieu agréé par l'ONE ou Kind & Gezin
  - Sur base d'une attestation fiscale
  - 4 € par jour/par enfant / max 400 € par an/ par enfant
  - Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2027
- 
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025
  - Jusqu'à 12 ans
  - Lieu agréé par l'ONE ou Kind & Gezin
  - Sur base d'une attestation fiscale
  - 4 € par jour/par enfant / max 400 € par an/ par enfant
  - Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2030

### 1.13. Prime syndicale

## **2. Formation syndicale**

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

## **3. Promotion embauche & formation**

Via l'asbl « EDUCAM ».

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 02/12/2021

### 3. Durée :

A partir du 1er juillet 2023 sauf mentions contraires

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2023-2024 du 23 octobre 2023 et du remplacement de la convention collective de travail : travail faisable et afflux du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

### Article 2

Les statuts du « Fonds social des entreprises de carrosserie » sont joints en annexe de la présente convention collective de travail.

### Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er juillet 2025.

### Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 174.137CO/149.02.

### Article 5

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une

part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

## ANNEXE - STATUTS DU FONDS

### CHAPITRE I - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

#### **1. Dénomination**

##### **Article 1**

Il est institué par la convention collective de travail du 30 novembre 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mars 1968 (MB du 5 avril 1968) un Fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds social des entreprises de carrosserie », appelé ci-après le Fonds.

#### **2. Siège**

##### **Article 2**

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, 164 avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré, par décision de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, à tout autre endroit en Belgique.

#### **3. Missions**

##### **Article 3**

Le Fonds a pour missions :

- 3.1. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5;
- 3.2. l'octroi et le versement d'avantages complémentaires;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs;
- 3.5. le financement d'une partie du fonctionnement et de certaines initiatives de l'asbl EDUCAM, selon les règles fixées par le conseil d'administration;
- 3.6. la prise en charge de certaines cotisations spéciales;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

## **4. Durée**

### **Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

## **CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 5**

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

## **CHAPITRE III - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS**

### **1. Perception et recouvrement des cotisations**

#### **Article 6**

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

### **2. Octroi et versement des indemnités complémentaires**

#### **2.1. Indemnité complémentaire de chômage temporaire**

#### **Article 7**

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

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeur ;
- l'article 28, §1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;
- l'article 51- chômage temporaire pour des raisons économiques

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

- bénéficier des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance-

chômage ;

- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixé à:

- 11,82 € par indemnité complète de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;

- 5,91 € par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1er janvier 2024, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 10 % et fixé à:

- 13 € par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;

- 6,5 € par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

## **Article 8**

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

## **2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet**

### **Article 9**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9 §2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficiaire des indemnités de chômage en application de la législation sur l'assurance-chômage ;

2. avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5 ;

3. au moment du licenciement, avoir été occupés pendant cinq années au moins dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des Commissions paritaires ou Sous-commissions paritaires suivantes :

- Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (Commission paritaire 104) ;

- Commission paritaire des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;

- Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;

- Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (Sous-commission paritaire 149.01) ;

- Sous-commission paritaire pour la carrosserie (Sous-commission paritaire 149.02) ;
- Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (Sous-commission paritaire 149.03) ;
- Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (Sous-commission paritaire 149.04) ;
- Commission paritaire des entreprises de garage (Commission paritaire 112)
- Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (Sous-commission paritaire 142.01) ;

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- 6,64 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- 3,32 € par demi-indemnité de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 10 % et fixé à :

- 7,3 € par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 3,65 € par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§3. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, a pris fin au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...)
- ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

## **2.3. Indemnité complémentaire de maladie**

### **Article 10**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds après trente jours au moins d'incapacité ininterrompue de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux

indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficié des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10 est fixé à :

- 2,48 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine)

- 1,24 € par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

A partir du 1er janvier 2024, l'indemnité complémentaire susmentionné est indexée de 10 % et fixée à:

- 2,73 € par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;

- 1,36 € par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu qu'à l'octroi d'une seule série d'indemnités - la rechute est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente si elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§4. L'indemnité complémentaire de maladie doit également être versée lors d'un congé de maternité.

## **2.4. Indemnité complémentaire pour les ouvriers âgés en chômage**

### **Article 11**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque indemnité de chômage aux indemnités prévues à l'article 11 §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moment du premier jour de chômage
- bénéficié des allocations de chômage complet
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la Carrosserie (SCP149.02)

§2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à :

- 6,64 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;

- 3,32 € par demi-indemnité de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1er janvier 2024, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est indexé de 10 % et fixé à :

- 7,3 € par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;

- 3,65 € par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 §1 et §2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§2. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, a pris fin au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...)

- ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013

- ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

## **2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés**

### **Article 12**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque indemnité de maladie aux indemnités prévues à l'article 12 §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la Carrosserie (SCP 149.02).

§2. Le montant de l'indemnité de chômage chômage est fixé à :

- 8,46 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie;
- 4,23 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie.

A partir du 1er janvier 2024, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est indexé de 10 % et fixé à :

- 9,31 € par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie;
- 4,65 € par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au prorata.

## **2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise**

### **Article 13**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir, au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du licenciement.

§2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens du §1 du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise.

§3. Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 332,47 €.

Ce montant est majoré de 16,21 € par année d'ancienneté supplémentaire, avec un maximum de 1.060,37 €.

A partir du 1er janvier 2024, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de fermeture est indexé de 10 % et fixé à 365,72 €.

Ce montant est à partir du 1er janvier 2024 majoré de 17,83 € par année d'ancienneté, avec un maximum de 1.166,41 €.

## **2.7. Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement**

### **Article 14**

§1. En application de et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (MB 31 janvier 1975) ;
  - aux conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;
  - la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie,
- le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par le Conseil national du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§2. Les indemnités complémentaires de chômage prévues à l'art. 9 sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire prévue à l'article 14 §1.

§3. Les ouvriers concernés doivent prouver une ancienneté de 5 ans dans le secteur de la carrosserie (SCP 149.02).

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une seule et même entreprise qui à un moment donné ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires, cette ancienneté sera considérée comme constituant un ensemble.

§4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17,

les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§5. Les entreprises où l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise a été fixé par convention d'entreprise à un âge inférieur, peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est signée, introduire une demande auprès du bureau journalier du Fonds en vue de la reprise par le Fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre une copie de la convention d'entreprise au Fonds social et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 34.

Une réponse sera donnée au plus tard dans les soixante jours ouvrables après la réception de ladite demande.

§6. Le fonds peut verser des avances aux personnes en régime de chômage avec complément d'entreprise ayant introduit leur demande de régime de chômage avec complément d'entreprise auprès du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, en application de l'article 4 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Ces avances sont payées jusqu'au moment où le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises acquitte effectivement ses obligations.

Le paiement des avances est soumis à la signature par l'intéressé d'une subrogation en faveur du Fonds.

§7. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

## **2.8. Indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail, emploi de fin de carrière et emploi de fin de carrière douce**

### **Article 15**

§1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 87,09 par mois pendant 60 mois aux ouvriers

de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail à un travail à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

§2. Une indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 juin 2023, réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'1/5è temps dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n° 156 et n° 157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de l'indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est fixé à :

- 80,37 € par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- 32,14 € par mois pour une réduction de prestations d'1/5è.

A partir du 1er janvier 2024, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 10 % et fixé à :

- 88,41 € par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- 35,35 € par mois pour une réduction de prestations d'1/5e temps.

### **Article 15 bis**

§1. Le présent article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B. du 25 janvier 2018).

§2. Les ouvriers qui, au cours de la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, entrent dans un emploi de fin de carrière adoucie, conformément à l'article 7 de la convention collective de travail du 23 octobre 2023 concernant le travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

§3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 162,43 euros brut par mois (montant au 1er février 2021).

A partir du 1er janvier 2023, le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 188,63 euros.

§4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§6. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§7. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les con-signes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

## **2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière**

### **Article 16**

§1. Du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025, l'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à de sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euro maximum par période de 6 ans.

§2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

## **2.10. Remboursement des frais de garde d'enfants**

### **Article 16 bis**

§1. Le Fonds social des entreprises de carrosserie rembourse les frais de garde d'enfants à l'ouvrier qui, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour la carrosserie, dans les conditions suivantes :

1° Le remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans intervenant dans la période du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin.

2° Le remboursement s'élève à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant et est effectué sur la base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil, sur laquelle sont indiqués le montant journalier et le nombre de jours d'accueil pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

3° Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2027.

§2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à la disposition des ouvriers.

A partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2025 inclus, le remboursement s'élève au maximum € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant, pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans avant et après l'école dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin moyennant attestation fiscale pour les frais encourus en 2024 et 2025.

Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2030.

Le 30 juin 2025, le Conseil d'administration évaluera l'extension de l'intervention à la garderie avant et après l'école, pour les enfants ayant moins de 12 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 ans dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap), pour des activités de garderie effectuées par une structure d'accueil ou un établissement de garderie agréée, subventionnée ou contrôlé directement par une administration publique.

## **2.11. Prime syndicale**

### **Article 17**

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.

§2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 §1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

## **2.12. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées**

### **Article 18**

§1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour ouvriers âgés en chômage), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés), 13 (indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise), 14 (indemnité complémentaire régime de chômage avec complément d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail à un travail à mi-temps et emploi fin de carrière), 15bis (indemnité complémentaire en cas d'emploi fin de carrière adouci), et 16 et 16bis (remboursement de l'accompagnement de carrière et frais de garde d'enfants) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§2. L'indemnité visée à l'article 17 (prime syndicale) est payée par les organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.

## **Article 19**

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des allocations accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

## **3. Encouragement de la formation syndicale**

### **Article 20**

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 6 octobre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie concernant la formation syndicale.

### **Article 21**

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

## **4. Encouragement de l'information patronale**

### **Article 22**

§1. Le Fonds paie à l'organisation patronale représentative, la « Royale Fédération belge de la Carrosserie et des Métiers connexes asbl », abrégée Febelcar asbl une indemnité pour coûts d'information.

§2. Cette indemnité est directement versée par le Fonds à l'organisation patronale représentative, conformément aux modalités définies par le conseil d'administration.

## **5. Financement d'une partie du fonctionnement et de certaines de ses initiatives de l'asbl EDUCAM**

### **Article 23**

§1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la Formation du 28 septembre 2023, le Fonds finance une partie du fonctionnement de l'asbl EDUCAM et certaines de ses initiatives. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 34 §1 et §2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risque de l'autre côté.

§2. L'asbl EDUCAM organise pour le sous-secteur des carrosserie la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl EDUCAM.

## **6. Prise en charge de certaines cotisations spéciales**

### **Article 24**

Lorsque le fonds social est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 susmentionnée, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 §1 de la loi.

Lorsque le fonds social et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

### **Article 24 bis**

§1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§2. Les cotisations spéciales visés sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

### **Article 25**

§1. A partir du 1er janvier 1993, les cotisations spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application des conditions précisées à l'article 14 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1er janvier 1993 et le 30 juin 2023.

§2. Les cotisations spéciales sont prises en charge sous les conditions précitées jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

### **Article 26**

Le conseil d'administration du Fonds fixe les modalités d'exécution des articles 24 bis et 25.

## **Article 27**

Les conditions d'octroi des indemnités complémentaires et des interventions financières accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal.

## **CHAPITRE IV - GESTION DU FONDS**

### **Article 28**

§1. Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

§2. Ce conseil d'administration est composé de seize membres soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

§3. Les membres du conseil d'administration sont présentés par les organisations représentatives respectives, comme indiqué au §1 de cet article, et sont nommés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### **Article 29**

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>e</sup> vice-président appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2<sup>e</sup> vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

### **Article 30**

§1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois que le demandent deux membres au moins du conseil d'administration.

§2. La convocation mentionne l'ordre du jour.

§3. Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

§4. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent/ s'abstiennent.

§5. Le conseil d'administration ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers.

## **Article 31**

§1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§2. Le conseil d'administration subroge le fonds dans ses droits de poursuite sur interpellation de président ou d'un administrateur délégué à cette fin

§3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§5. Le membre qui est dans l'impossibilité d'assister à une réunion du conseil d'administration peut donner procuration, par lettre ou par fax/e-mail, à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un administrateur.

## **Article 32**

§1. Le conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration.

Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

§9. Le directeur du Fonds est chargé de la gestion journalière du Fonds, en concertation avec le bureau.

§10. Le directeur du Fonds assure notamment les tâches suivantes :

- Signer des quittances et des décharges vis-à-vis des administrations publiques ;
- Effectuer des opérations financières auprès de toute banque ou tout organisme financier pour les comptes du Fonds ;
- Effectuer des placements ou des retraits de fonds, soit sous sa signature et celle du président, soit sous la signature des deux vice-présidents ensemble, dont le premier appartient au groupe des employeurs et le deuxième au groupe des travailleurs.

## CHAPITRE V - FINANCEMENT DU FONDS

### Article 33

Pour assurer le financement des avantages prévus aux articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24 bis et 25, le Fonds dispose de cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

### Article 34

§1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,14 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,9 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§2. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal

La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal

§3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds qui en détermine également le mode de perception et de répartition.

§4. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée et rendue obligatoire par arrêté royal.

### Article 35

§1. En application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale.

§2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§3. Le conseil d'administration détermine la répartition des montants prévus aux articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24bis et 25.

### **Article 36**

§1. Une cotisation de 2,24 % basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 14 §5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise

§2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds

## **CHAPITRE VI - BUDGET ET COMPTES DU FONDS**

### **Article 37**

L'exercice prend cours le 1<sup>er</sup> janvier et se clôture le 31 décembre.

### **Article 38**

Chaque année, au plus tard en décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### **Article 39**

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert comptable, désignés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rédigent annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année écoulée.

Le bilan et les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis au plus tard pour le mois de juin pour approbation à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## **CHAPITRE VII - DISSOLUTION, LIQUIDATION DU FONDS**

### **Article 40**

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 17/11/2015

Date d'enregistrement : 01/02/2016

Numéro d'enregistrement : 131196/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 12/02/2016

### **1. Contenu :**

Cotisation de 2,24 % pour le fonds social.

### **2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 13/12/2014

M.B. : 29/01/2015

### **3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 5§3 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II - COTISATION

### Article 2

Conformément à l'article 33 §2 des statuts du « Fonds social des entreprises de carrosserie » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015 une cotisation de base est fixée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,24 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

## CHAPITRE III - PERCEPTION ET RECOUVREMENT

### Article 3

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

## CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 4**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 mars 2014 relative à la cotisation au Fonds Social, enregistrée le 17 juin 2014 sous le numéro 121.748/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 13 décembre 2014 (Moniteur belge du 29 janvier 2015), et conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 02/12/2021

Dépôt : 07/12/2021

Date d'enregistrement : 14/02/2022

Numéro d'enregistrement : 170156/CO/149.02

### **1. Contenu :**

- cotisation de 2,20 % pour le régime de pension sectoriel ;
- 12 mois d'ancienneté dans l'un des secteurs suivants : carrosseries (SCP n° 149.2), garages (CP n° 112), commerce du métal (SCP n° 149.4), récupération de métaux (SCP n° 142.1) et métaux précieux (SCP 149.3) ;
- n'importe quel type de contrat de travail (durée déterminée ou indéterminée, temps plein ou temps partiel, ...) ;
- rendement minimum sur base de la Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires ;
- prise : choix entre versement d'un capital unique ou rente annuelle à vie ;
- dispositions de solidarité ;
- organisateur : Fonds de sécurité d'existence.

### **2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 23/07/2019

### **3. Durée :**

À partir du 31 décembre 2021 pour une durée indéterminée.

# MODIFICATION ET COORDINATION DU RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITÉ AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITÉ

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 149.02 pour la carrosserie.

§2. Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil.

§3. Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II - OBJET

### Article 2

§1. La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 31.12.2021, la convention collective de travail du 23 octobre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 156075/CO/149.02.

§2. Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003), telle qu'adaptée par la Loi du 18 décembre 2015 et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée « L.P.C. » dans la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE III - DÉSIGNATION DE L'ORGANISATEUR

### Article 3

§1. Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002 (63599/CO/149.02) par les organisations représentatives de la Sous-commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§2. Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

## CHAPITRE IV - CONDITIONS D'AFFILIATION

### Article 4

§1. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 chez les employeurs visés à l'article 1, §1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§2. Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics ;
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, §1 de cette convention.

## CHAPITRE V - COTISATION

### Article 5

§1. Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§2. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 2,20 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§3. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 pour cent de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 2,10 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§4. Cette cotisation nette est répartie comme suit : 2,01 pour cent est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,09 pour cent restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.

§5. Il en résulte, après l'augmentation de la cotisation nette de 0,18 pour cent destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 pour cent, une cotisation globale de 2,38 pour cent.

## **CHAPITRE VI - ENGAGEMENT DE PENSION : CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION AVEC TRANSFERT COLLECTIF DES RÉSERVES ACQUISES**

### **Article 6**

§1. Jusqu'au 31 décembre 2018, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles qui réassurait 50 % de son risque par l'intermédiaire de la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative a été transmise à SEFOPLUS OFP, l'institution multisectorielle de retraite professionnelle (IRP), autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, avec siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

Conformément à l'article 41, §1, 1<sup>o</sup> de la L.P.C., le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP est composé paritairement.

§2. Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP allait de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la L.P.C. Ce transfert collectif a été réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFP et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'a été mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.

§3. Les règles de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. I SEFOCAM.

§4. SEFOPLUS OFF établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

## CHAPITRE VII - PAIEMENT DES AVANTAGES

### Article 7

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

## CHAPITRE VIII - ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ – CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITÉ AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITÉ

### Article 8

§1. A partir du 1er janvier 2004, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social.

§2. Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§3. La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, à la s.a. Belfius Assurances, abrégée « s.a. Belins », reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie à 1210 Bruxelles, Place Charles Rogier 11.

A compter du 1er janvier 2022, la gestion de l'engagement de solidarité est confiée par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF, l'institution de retraite professionnelle (IRP) multi-sectorielle, agréée par la FSMA le 19 novembre 2018 avec comme numéro d'identification le 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, qui intervient déjà, depuis le 1er janvier 2019, comme organisme de pension.

§4. Le changement d'organisme de solidarité de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, du fonds de solidarité Sefocam (réserves de solidarité collectives) de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF. Ce transfert du fonds de solidarité Sefocam est réglé par la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels

participants, SEFOPLUS OFF, l'a.s.b.l. SEFOCAM et Belfius Assurances s.a.

§5. Les affiliés sont préalablement informés quant à ce changement d'organisme de solidarité et à ce transfert du fonds de solidarité Sefocam par le biais du relevé annuel des droits à retraite de 2021. Par ailleurs, l'information quant à ce changement d'organisme de solidarité avec transfert des réserves de solidarité collectives peut également être consultée sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM / SEFOPLUS OFF.

§6. SEFOPLUS OFF établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité et mettra ce rapport à disposition sur son site internet. Le rapport concerne les éléments tels que décrits dans la L.P.C.

## CHAPITRE IX - RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ

### Article 9

§1. Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.

§2. Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE X - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE D'UN OUVRIER

### Article 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est régie par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

## CHAPITRE XI - MODALITÉS D'ENCAISSEMENT

### Article 11

§1. Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, §2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité, à savoir :

- à l'organisme de pension : la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et

- à l'organisme de solidarité : la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.

§2. Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFP.

§3. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation pour le régime de pension complémentaire sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette reprise à l'article 5, §4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5, §5.

## **Article 12**

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

## **CHAPITRE XII - Chômage temporaire corona**

### **Article 13**

§1. Dans le cadre de la pandémie COVID-19, la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale a été introduite (ci-après 'la loi du 7 mai 2020').

Cette loi prévoit le fait que la constitution des droits de retraite et la couverture décès des travailleurs en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona') sont automatiquement maintenues pendant toute la période de chômage temporaire corona, sauf lorsqu'il est opté pour la possibilité d'opt-out.

§2. Comme prévu dans l'article 9, §4 et §5 de la loi du 7 mai 2020, l'Organisateur a opté pour cette possibilité d'opt-out. Ainsi, les affiliés en chômage temporaire corona ne constituent aucuns droits de retraite sous ce régime de pension sectoriel social pour cette période de chômage temporaire corona mais ils continuent bien de bénéficier, pendant cette période, de la couverture décès.

§3. Conformément à la loi du 7 mai 2020, l'article 7 du règlement de solidarité (annexe 2 à la présente convention collective de travail) est adapté en ce sens.

## CHAPITRE XIII - Date d'effet et possibilités de résiliation

### **Article 14**

§1. La convention collective de travail du 23 octobre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 156075/CO/149.02, est remplacée à partir du 31.12.2021.

§2. La présente convention collective de travail produit ses effets le 31.12.2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

§3. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision de suppression ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3° L.P.C.

# ANNEXE 1

## MODIFICATION ET COORDINATION DU RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITÉ AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITÉ

### ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DES OUVRIERS DE LA SOUS-COMMISSION  
PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE

RÈGLEMENT DE PENSION SECTORIELLE CONCLU EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 6 DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

## TABLES DES MATIÈRES

### CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure en cas de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Réserve libre
16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension

18. Droit de modification
19. Non-paiement des primes
20. La protection de la vie privée
21. Entrée en vigueur

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

§1. Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2. Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019.

§3. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissants à la Sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

## CHAPITRE II - DÉFINITIONS DES NOTIONS

### Article 2

#### 1. La pension complémentaire

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente viagère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

#### 2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) en application de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes,

les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C. Comme organisme de pension,

SEFOPLUS OFP souscrit à son tour, en tant qu'organisme de pension, une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFP s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

### 3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

### 4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du patrimoine distinct, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension ; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. ;
- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C.

Au moment de l'octroi du rendement financier net, le fait de toujours avoir un tampon égal à 10 % vaut comme principe de base que l'organisateur poursuit, dans le but d'une gestion sûre et prudente du régime de pension social sectoriel, afin de pouvoir faire face aux éventuelles fluctuations négatives futures des investissements. Cependant, même si le tampon est inférieur à 10 % et qu'il y a un rendement financier net positif, alors ce dernier sera octroyé à concurrence de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., comme déterminé ci-après.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 **est supérieure ou égale à 10 %** :

- en cas de rendement financier net positif, le rendement financier net complet, cependant diminué du montant nécessaire pour veiller à ce que, également après l'octroi du rendement financier net, la réserve libre ou le tampon du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 est égal à 10%, est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés
- en cas de rendement financier net négatif, ce rendement financier net complet est inscrit sur les comptes individuels des affiliés.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 est inférieure à 10 %, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (égale à 1,75% au 31 décembre 2021). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	Négatif	Positif
< 10 %	RFN	RFN (max. 1,75 %*)
≥ 10 %	RFN	RFN**

\* au 02.12.2021

\*\* avec maintien de la réserve libre (tampon) au sein du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 de 10 % après octroi RFN

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C.

## 5. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée.

## 6. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence pour la carrosserie a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire 149.02 pour la carrosserie et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

## 7. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail 5 juillet 2002 ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

## 8. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

## 9. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

## 10. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

## 11. SEFOPLUS OFP : l'organisme de pension et de solidarité

SEFOPLUS OFP est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAM ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs régimes de pension respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFP, d'autres organismes sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, de solidarité sectoriel(s) à SEFOPLUS OFP.

## 12. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

## 13. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales :

1. au compte individuel (cotisations nettes versées par l'Organisateur, augmentées le cas échéant des réserves transférées par l'affilié concerné à partir d'un autre organisme de pension, conformément à l'article 18) ; plus

2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité ;

3. le cas échéant, la participation bénéficiaire ;

4. capitalisées au rendement financier net de SEFOPLUS OFF, tel que défini à l'article 2.4.

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C.

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l' (aux) ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

14. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

15. L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, §1, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1<sup>er</sup> février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1<sup>er</sup> février 2030.

16. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge l'égal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- Les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015.

- Si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :

- dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1962.

#### 17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1<sup>er</sup> janvier.

#### 18. Réserve libre

Conformément à l'article 4-8 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la L.P.C., une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 est financée au moyen de :

- la partie du rendement financier net qui, conformément à l'article 2.4 n'est pas, le cas échéant, inscrite immédiatement sur les comptes individuels des affiliés ;
- les prestations qui - pour des raisons qui ne sont pas dues à SEFOPLUS OFP – ne peuvent pas être payées par SEFOPLUS OFP ;
- et, le cas échéant, une cotisation supplémentaire versée par l'Organisateur dans la réserve libre.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 sert de tampon au sein de ce patrimoine distinct et est affectée à l'apurement d'un déficit par rapport à la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. sur les comptes individuels au sein du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02, au besoin, et le cas échéant pour octroyer des rendements ou des cotisations supplémentaires.

Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP peut, après concertation avec l'organisateur sectoriel, décider d'octroyer un rendement supplémentaire ou une cotisation supplémentaire – inscrit sur les comptes individuels des affiliés – dans le cas où la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02 servant de tampon est supérieure à 20%. Cet octroi est entériné par une convention collective de travail.

#### 19. L'enfant

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu, tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié.

## 20. Le cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

## 21. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## 22. Secteurs SEFOCAM

Par secteurs SEFOCAM, il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01).

## 23. Patrimoine distinct

Des patrimoines distincts au sens de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, sont constitués au sein de SEFOPLUS OFP. L'engagement de pension sectoriel est géré dans un patrimoine propre distinct. Concrètement, ceci signifie que les réserves et les actifs liés à cet engagement de pension sectoriel sont séparés des autres actifs et des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et qu'ils ne peuvent dès lors pas être affectés dans le cadre d'autres engagements de pension sectoriels constitués par d'autres organisateurs sectoriels qui sont gérés par SEFOPLUS OFP.

## CHAPITRE III - AFFILIATION

### Article 3

§1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.7., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.7, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

§3. Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, §1, 1<sup>o</sup>, b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de « structure d'accueil » telle que décrite à l'article 32, §2, 2<sup>e</sup> alinéa de la L.P.C.

## CHAPITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

### Article 4

§1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.

§3. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à SEFOPLUS OFF.

§4. SEFOPLUS OFF n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :

1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale ;
2. l'adresse de l'affilié ;
3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises ;
4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié ;
5. le cas échéant, la cotisation unique additionnelle octroyée en exécution de l'article 5 §5 de la convention collective de travail du 28 mars 2014 ;
6. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5. L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un « helpdesk » dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE V - DROITS ET OBLIGATIONS DES AFFILIÉS

### Article 5

§1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents font partie intégrante du présent règlement de pension.

§2. L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFP puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§3. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

## CHAPITRE VI - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE PENSION

### Article 6

§1. SEFOPLUS OFP est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.

§2. SEFOPLUS OFP souscrit à ce propos une obligation de moyens.

§3. SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires.

SEFOPLUS OFP élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « statement of investment principles » (SIP).

## CHAPITRE VII - PRESTATIONS ASSURÉES

### Article 7

§1. L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'« affilié » au moment de la retraite s'il est en vie ;

- de verser un capital décès à/aux bénéficiaire(s) si l'« affilié » décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§2. L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§3. Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

## CHAPITRE VIII - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES ET LA PRESTATION EN CAS DE DÉCÈS

### Article 8

§1. Par le biais de l'application web MyBenefit, les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès de l'a.s.b.l. SEFOCAM / Sefoplus OFP. L'application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application ITSME via un PC, ordinateur, smartphone ou une tablette, via le

lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)) / SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via [www.mybenefit.be](http://www.mybenefit.be).

§2. D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données à caractère personnel, contributions, relevés des droits à retraite, correspondance antérieure avec l'a.s.b.l. SEFOCAM ou SEFOPLUS OFP, ...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de la mise à la retraite, dans les cas décrits ci-avant au §3, introduire électroniquement leur dossier en versement de la pension complémentaire par le biais de l'application web MyBenefit.

§3. Concrètement, ceci signifie que l'affilié peut demander le versement de la pension complémentaire des manières suivantes :

- soit en ligne, par le biais de l'application web MyBenefit (via le lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)) / SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via [www.mybenefit.be](http://www.mybenefit.be) où le formulaire de déclaration peut être rempli en ligne et où les documents demandés dans ce dernier peuvent être ajoutés de manière électronique ; ceci n'est possible qu'en cas de mise à la retraite à l'âge légal de la pension (anticipée) et à la suite de la cessation du travail autorisé et non pas en cas de versement en cas de chômage avec complément d'entreprise, ni en cas de versement de la prestation en cas de décès.
- soit par le biais de l'envoi du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier par e-mail à [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be) ;
- soit par le biais de l'envoi, par courrier ordinaire, du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier à l'a.s.b.l. Sefocam, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles.

## **Section 1 - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)**

### **Article 9**

§1. Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§2. Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§3. Préalablement à la mise à la et lorsque SEFOPLUS OFP est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.

§4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit transmettre le formulaire de déclaration complété de manière complète et correcte, ainsi que les annexes et attestations ou pièces justificatives mentionnées dans ce dernier à l'a.s.b.l. SEFOCAM de l'une des manières renseignées à l'article 8, §3.

§5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

## **Section 2 - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite**

### **Article 10**

§1. Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.7. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.

§2. À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit de SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.

§3. Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières renseignées à l'article 8, §3.

§5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action.. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

### **Section 3 - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise**

#### **Article 11**

§1. Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15 du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :

- si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015 ; ou

- s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959 ;

- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 ;

- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1961 ;

- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1962.

§2. Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au §1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale après que SEFOPLUS OFF a été informé en vertu de Sigedis.

§3. Le capital lors de la prise anticipée conformément au §1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFF à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C.

§4. Mensuellement, l'Organisateur informe SEFOPLUS OFF (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur.

SEFOPLUS OFF (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

§5. Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières renseignées à l'article 8, §3.

§6. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action.. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

## **Section 4 – Prestation en cas de décès**

### **Article 12**

§1. Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFF que pour l'affilié. À tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.

2. à défaut, au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :

- ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce) ;

- ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).

3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil) ;

4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales ;

5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales ;

6. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

§2. Quand le décès de l'affilié est dû au fait intentionnel du bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payée aux autres bénéficiaires de même niveau ou au/aux bénéficiaire(s) du prochain niveau.

§3. Dans tous les cas, SEFOPLUS OFF ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFF, l'Organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires.

§4. Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la prestation en cas de décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

§5. Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFF adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.

§6. Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés, soit par e-mail (helpdesk@sefocam.be), soit par courrier ordinaire (a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles).

## CHAPITRE IX - MODALITÉS DE PAIEMENT

### Article 13

§1. Afin que SEFOPLUS OFF puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

§2. L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFF aura reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, qui ne soit pas antérieure à la date de retraite, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§3. Le solde éventuel – avec un minimum de 15 € - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

## CHAPITRE X - FORME DE PAIEMENT

### Article 14

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ,
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

### Article 15

§1. Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 € bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§2. Le droit à la conversion du capital en rente est, en tenant compte de §1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reçoit(ven)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VIII.

§3. Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

## CHAPITRE XI - COTISATIONS

### Article 16

§1. Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 2,01 pour cent de la rémunération annuelle brute de celui-ci.

§2. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§3. Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFF.

§4. Les frais de gestion de 4,5 pour cent redevables en application de l'article 5, §3 de la convention collective de travail du 23.10.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, §1.

§5. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 2,01 pour cent visée à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 23.10.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social conclue en Sous-commission paritaire pour la carrosserie, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de 0,18 pour cent et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 Type 'O' pour la Cotisation de 2,38 pour cent.

## CHAPITRE XII - RÉSERVES ACQUISES ET PRESTATIONS ACQUISES

### Article 17

§1. Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.

§2. Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès du :

- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour du commerce de métal (S.C.P. 149.04)

l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.

§3. Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 §1 de la L.P.C.) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C.

## CHAPITRE XIII - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE

### Article 18

§1. En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquises sont moins de 150 euro conformément l'article 31 §1 de la L.P.C. et §4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.

§2. Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP , par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§3. L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP ) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :

1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :

- soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;

- soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur ;

2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;

3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises ;

§4. L'affilié sortant n'a pas le choix de §3 de cette article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égale à 150 euro conformément l'article 32 §1 de la L.P.C. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension,

§5. Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, §3, 3. À l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, §3, 1. ou 2. ci-avant.

§6. SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, §3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif.

§7. Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, §3, 1. ou 2. se réaffilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

## CHAPITRE XIV - FIN DU RÉGIME DE PENSION

### Article 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

## CHAPITRE XV - RÉSERVE LIBRE

### Article 20

§1. Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

§2. En cas de cessation du présent régime de pension, l'argent de la réserve libre ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. La réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

## CHAPITRE XVI - RAPPORT DE TRANSPARENCE

### Article 21

§1. SEFOPLUS OFP établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence » sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de l'Organisateur qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.

§2. Le rapport comprend les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;

- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;
- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C.

## CHAPITRE XVII - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS : LE RELEVÉ DES DROITS À RETRAITE

### **Article 22**

§1. Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFP enverra une fiche de pension à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, §2. À ce moment, une fiche de pension est aussi mise à la disposition conformément §3 de cet article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.

§2. Cette fiche de pension est établie conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C.

§3. Ce relevé des droits à retraite peut également être consulté via l'application web MyBenefit, telle que visée à l'article 8, §1 et §2.

## CHAPITRE XVIII - DROIT DE MODIFICATION

### **Article 23**

§1. Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

§2. Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

## CHAPITRE IXX - NON-PAIEMENT DES COTISATIONS

### Article 24

§1. Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre SEFOPLUS OFF et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFF) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.

§2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFF au moyen d'une lettre recommandée.

§3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des cotisations.

## CHAPITRE XX - LA PROTECTION ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

### Article 25

§1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

§3. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données à caractère personnel.

## CHAPITRE XXI - ENTRÉE EN VIGUEUR

### **Article 26**

§1. Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 est abrogé à partir du 31.12.2021. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 31.12.2021 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2. Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

## ANNEXE 2

# MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITÉ AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITÉ

## ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 DÉCEMBRE 2021

RÈGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIEL EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 8  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 02.12.2021 MODIFIANT ET  
COORDONNANT LE RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEANT D'ORGANISME  
DE SOLIDARITÉ AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITÉ

### TABLES DES MATIÈRES

#### CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Obligation de moyens
9. Cotisations
10. Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM
11. Rapport de transparence
12. Informations destinées aux affiliés
13. Droit de modification
14. Défaut de paiement des cotisations
15. La protection de la vie privée
16. Entrée en vigueur

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

§1. Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2. Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Sous-commission paritaire précitée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

§3. Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 dans le cadre du transfert de la gestion de l'engagement de solidarité, à compter du 1er janvier 2022, de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP qui agit déjà, depuis le 1er janvier 2019, en tant qu'organisme de pension. Le changement d'organisme de solidarité va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, des réserves de solidarité collectives constituées, à ce moment, auprès de Belfius Assurances s.a. dans le fonds de solidarité Sefocam.

§4. Conformément à l'article 10, §1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176<sup>2</sup>, 4<sup>o</sup>bis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

## CHAPITRE II - DÉFINITIONS DES NOTIONS

### Article 2

#### 1. L'engagement de solidarité

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leur(s) bénéficiaire(s). L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

#### 2. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5<sup>o</sup> de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie 149.02 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

### 3. Le rapport de transparence

Le rapport annuel rédigé par SEFOPLUS OFP (voir 2.9 ci-après), relatif à la gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFP mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.

### 4. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

### 5. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

### 6. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

### 7. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

### 8. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité, à savoir, à compter du 1er janvier 2022, SEFOPLUS OFP.

### 9. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

### 10. Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM

Au sein de SEFOPLUS OFP, des patrimoines distincts sont créés au sens de la LIRP.

L'engagement de solidarité fixé dans le présent règlement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM, sont gérés au sein de SEFOPLUS OFF, dans un patrimoine distinct dénommé 'Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM'.

Concrètement, ceci signifie que les réserves liées aux engagements de solidarité sectoriels des secteurs SEFOCAM sont gérées de manière séparée des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFF et ne peuvent donc pas être utilisées dans le cadre des engagements de pension sectoriels des secteurs SEFOCAM (sauf dans le cadre des prestations de solidarité fixées dans le présent règlement de solidarité), ni dans le cadre des autres engagements de pension et/ou de solidarité mis en place par d'autres organisateurs sectoriels (à savoir, autres que les secteurs SEFOCAM) qui sont également gérés par SEFOPLUS OFF.

Il existe une solidarité au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.

#### 11. La date de recalcul

La date de recalcul ou date d'échéance du présent règlement de solidarité est fixée au 1<sup>er</sup> janvier.

#### 12. La convention collective de travail du 02.12.2021.

La convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

#### 13. Le règlement de pension

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

#### 14. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée.

#### 15. AR Solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

#### 16. AR Financement et Gestion Solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

#### 17. La F.S.M.A.

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

## 18. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## 19. Secteurs SEFOCAM

Par « secteurs SEFOCAM », il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01).

## 20. SEFOPLUS OFP : l'organisme de pension et de solidarité

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAM, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension et de solidarité respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFP, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, sectoriel(s) à SEFOPLUS OFP.

## 21. La Banque de données 2<sup>e</sup> pilier

La Banque de données « pensions complémentaires » (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

## CHAPITRE III - AFFILIATION

### Article 3

§1. Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail ; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

## CHAPITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

### Article 4

§1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.

§3. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.

§4. L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies :

- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;
- pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;

- toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5. L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un « helpdesk » dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE V - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIÉ

### Article 5

§1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.

§2. L'affilié ou le bénéficiaire transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§3. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

## CHAPITRE VI - PRESTATIONS ASSURÉES

### Article 6

§1. Conformément à l'article 43, §1 de la L.P.C. et à l'arrêté de Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.

§2. Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Toute déclaration individuelle faite par l'affilié ne saurait être prise en considération.

§3. Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

## **Section 1 - Constitution de la pension durant les périodes de chômage économique**

### **Article 7**

§1. Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.

§2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFF (l'organisme de pension)

§3. Ce maintien de la constitution de la pension est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

§4. Durant les périodes pendant lesquelles l'affilié serait en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona'), la constitution du volet pension n'est plus financée par SEFOPLUS OFF. Conformément à l'article 13 de la convention collective de travail du 02.12.2021, l'Organisateur a opté pour la possibilité d'opt-out telle que prévue à l'article 9, §4 et §5 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

## **Section 2 - Constitution de la pension durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)**

### **Article 8**

§1. Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.

§2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 € sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFF (l'organisme de pension), pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.

§3. L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

## **Section 3 - Paiement d'une rente en cas de décès**

### **Article 9**

§1. En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) comme indiqué dans le règlement de pension une indemnité sous forme de rente, à condition :

- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 02.12.2021 ;
- que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§2. Le capital constitutif de cette rente est de 2.000,00 € brut (le cas échéant, participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§3. Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 €, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

## **CHAPITRE VII - EXÉCUTION DES PRESTATIONS ASSURÉES**

### **Section 1 - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8**

#### **Article 10**

Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront versées, au moins trimestriellement, du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM vers les comptes de pension individuels concernés dans le Patrimoine Distinct Pension SCP 149.02.

#### **Article 11**

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) bénéficiaire(s) a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de décès dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées soit sur l'avance-même, soit sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre du règlement de pension, en fonction du moment où les données nécessaires sont disponibles.

## **Section 2 - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9**

### **Article 12**

§1. Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§2. À la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

## **CHAPITRE VIII - OBLIGATION DE MOYENS**

### **Article 13**

§1. La couverture des prestations de solidarité définies aux articles 7 à 9, est confiée à SEFOPLUS OFP qui souscrit, à cet égard, une obligation de moyens.

## **CHAPITRE IX – COTISATIONS**

### **Article 14**

§1. Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.

§2. Cette cotisation nette s'élève à 0,09 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§3. L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

## **CHAPITRE X - PATRIMOINE DISTINCT SOLIDARITÉ SECTEURS SEFOCAM**

### **Article 15**

§1. Au sein de SEFOPLUS OFP, le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est créé.

§2. Les cotisations en vue du financement de cet engagement de solidarité ainsi que les cotisations en vue du financement des engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM seront versées dans ce Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.

§3. Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est géré par SEFOPLUS OFF en dehors de ses autres activités conformément à l'article 47 de la LPC et l'article 2 de l'AR Financement et Gestion Solidarité.

§4. SEFOPLUS OFF organise la gestion du patrimoine des actifs au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM (les réserves de solidarité) selon les règles spécifiques qui sont fixées à cet égard dans sa déclaration sur les principes de la politique de placement (aussi Statement of Investment Principles ou SIP).

## CHAPITRE XI - RAPPORT DE TRANSPARENCE

### Article 16

§1. Sous le nom « rapport de transparence », SEFOPLUS OFF rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFF mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.

§2. Le rapport abordera les aspects suivants :

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

## CHAPITRE XII - INFORMATIONS DESTINÉES AUX AFFILIÉS

### Article 17

§1. Chaque année (au plus tard en novembre ou décembre), SEFOPLUS OFF transmet (ou fait transmettre) un relevé des droits à retraite, dans lequel SEFOPLUS OFF communique quant aux prestations de solidarité auxquelles les affiliés avaient droit pour l'année d'assurance considérée.

§2. Les informations suivantes seront donc incorporées dans la fiche de pension en ce qui concerne les prestations de solidarité :

1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;

2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 € ;

3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 €.

§3. Le dernier relevé des droits à retraite disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – peut être consulté par le biais de l'application web MyBenefit, telle que renseignée à l'article 8, §3 du règlement de pension (annexe 1 à la convention collective de travail du 02.12.2021).

§4. SEFOPLUS OFP tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

## CHAPITRE XIII - DROIT DE MODIFICATION

### Article 18

§1. Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité et est donc indissociable de cette dernière.

§2. En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.

§3. Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

## CHAPITRE XIV - DÉFAUT DE PAIEMENT DES COTISATIONS

### Article 19

§1. Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité doivent être acquittées soit mensuellement, soit trimestriellement par l'Organisateur, conformément aux dispositions fixées dans la convention de gestion et/ou dans l'acte d'adhésion applicable.

§2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de solidarité au moyen d'un pli recommandé.

§3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.

§4. Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

## CHAPITRE XV - LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

### Article 20

§1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

## CHAPITRE XVI - ENTRÉE EN VIGUEUR

### Article 21

§1. Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 est abrogé à partir du 1er janvier 2022. Le présent règlement de solidarité prend effet au 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée. L'existence du présent règlement de solidarité est liée à l'existence de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2. Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

# 700 PROGRAMMATION SOCIALE

700 Accord National 2023-2024



**1. Contenu :**

1. Champ d'application
2. Cadre
3. Garantie de revenu
  - 3.1. Prime de pouvoir d'achat
  - 3.2. Fonds social
  - 3.3. Prime de fin d'année
  - 3.4. Mobilité
  - 3.5. Groupe de travail classification professionnelle
4. Formation
  - 4.1. Efforts de formation
  - 4.2. Plan de formation
  - 4.3. Crédit formation
  - 4.4. Clause d'écolage
  - 4.5. Tutorat
  - 4.6. Groupes à risques
5. Travail faisable
  - 5.1. Initiatives pour favoriser « l'arrivée » de nouveaux travailleurs dans le secteur
  - 5.2. Conge pour raisons impérieuses
6. Planification de la carrière
  - 6.1. Crédit-temps, diminution de la carrière et emploi de fin de carrière
  - 6.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise
7. Outplacement
8. Participation et concertation
  - 8.1. Facilités digitales
9. Paix sociale et durée de l'accord
  - 9.1. Paix sociale
  - 9.2. Durée

## CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

## CHAPITRE II – CADRE

### Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024.

### Article 3 - Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail (MB 22 novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires par arrêté royal.

## CHAPITRE III – GARANTIE DE REVENU

### Article 4 – Prime pouvoir d'achat

§1. Au plus tard le 31 décembre 2023, les entreprises accordent une prime unique pouvoir d'achat telle que prévue à l'article 19quinquies, §5, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, tel que modifié par l'arrêté royal du 23 avril 2023 (A.R. 28 avril 2023).

§2. Les définitions de bénéfice « élevé » et « exceptionnel » s'appliquent uniquement au présent accord.

§3. Les entreprises qui enregistrent en 2022 un résultat d'exploitation (code 9901) répondant aux critères ci-dessous bénéficient d'une prime pouvoir d'achat conformément au §4.

La prime est accordée lorsque des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés sont enregistrés en fonction du résultat d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 par rapport au résultat d'exploitation moyen (code 9901) de la période allant de 2017 à 2021.

Ce bénéfice d'exploitation moyen est obtenu en additionnant les résultats des différentes années et en les divisant par le nombre de comptes annuels disponibles.

Une entreprise a réalisé un bénéfice élevé en 2022 si les conditions suivantes sont remplies :

- le résultat d'exploitation en 2022 (code 9901) a augmenté de 15 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période 2017-2021.

- le résultat d'exploitation en 2022

(code 9901) a augmenté de 30 % par rapport au résultat d'exploitation moyen pour la période 2017-2021.

Une entreprise a réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 si la condition suivante est remplie :

- le résultat d'exploitation en 2022 (code 9901) a augmenté de 60 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période 2017-2021.

§4. Le montant de la prime pouvoir d'achat par ouvrier est déterminé comme suit :

- 200 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 15 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période 2017-2021.

- 300 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 30 % par rapport au résultat d'exploitation moyen sur la période 2017-2021.

- 450 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 60 % par rapport au résultat d'exploitation moyen sur la période 2017-2021.

§5. Le coût total des primes pouvoir d'achat accordées à l'ensemble des travailleurs ne peut excéder 15 % du bénéfice après impôt de l'entreprise (code 9904) en 2022.

En cas de dépassement du plafond, le montant disponible des primes pouvoir d'achat sera réparti au prorata des bénéficiaires.

Pour les entreprises dont l'exercice est clos le 1er juillet 2022, elles prendront en compte l'exercice 2022 (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2017-2021).

Les micro-entreprises qui ne déposent pas de comptes annuels fourniront une attestation comptable conformément à la méthode de calcul ci-dessus à la demande du travailleur. La sous-commission paritaire informera les employeurs à cet effet.

§6. La prime est accordée aux travailleurs selon les modalités suivantes :

- Pour avoir droit à la prime, le travailleur doit être en service au 30 novembre 2023. Le travailleur intérimaire ne doit pas nécessairement être occupé à cette date mais doit avoir effectué au moins un jour de travail en novembre 2023.
- Au moins 60 jours de travail effectif doivent avoir été prestés en 2023 dont maximum la moitié des jours assimilés (chômage temporaire et périodes couvertes par le salaire garanti). Une journée entamée est considérée comme effectivement prestée.
- La prime est accordée au prorata du régime de travail du travailleur.
- Une meilleure prime peut toujours être négociée au niveau de l'entreprise (avec un maximum de 750 €) au plus tard le 30.11.2023 par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou d'un accord individuel écrit dans les entreprises sans délégation syndicale. À défaut, le régime sectoriel s'applique.
- La prime pouvoir d'achat déjà octroyée par l'entreprise peut être déduite de la prime pouvoir d'achat sectorielle bien que la prime pouvoir d'achat octroyée ne puisse dépasser le montant total de 750 €.
- En cas de fusion, d'acquisition, les codes 9901 et 9904 des différentes entités sont fusionnés pour effectuer le calcul. En l'absence de données pour une des entités (inexistence, achat de branche d'activité etc), seules les données du repreneur sont prises en compte.

§7 Les conditions sont évaluées au niveau de l'entité juridique.

§8. La prime de pouvoir d'achat est octroyée au plus tard le 31 décembre 2023.

Remarque

La convention collective de travail prime pouvoir d'achat est conclue pour une durée déterminée à partir du 23 octobre 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

## **Article 5 – Fonds social**

§1. Les ouvriers âgés qui dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, diminueront leur durée de travail à mi-temps ou d'1/5 temps, dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, au cours de la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025, ont le droit à une indemnité complémentaire versée par le Fonds social des entreprises de carrosserie.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, en vertu de la CCT n°170 du 30 mai 2023, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et pour une diminution de carrière mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

§2. L'ouvrier qui, à la suite d'un entretien de carrière ou de sa propre initiative, fait appel à un accompagnement de carrière peut solliciter le remboursement des frais par le Fonds social des entreprises de carrosserie à partir du 1er juillet 2023 et jusqu'au 30 juin 2025.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention s'élève à maximum 80 euros par période de six ans.

§3. A partir du 1er janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants.

Le Fonds social pour les entreprises de carrosserie rembourse les frais de garde d'enfants engagés en 2024 et 2025 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la commission paritaire des entreprises de carrosserie.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin, ainsi que pour l'accueil avant et après l'école, et s'élève au maximum à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

§4. Les indemnités complémentaires seront indexées de 10% et augmentés à partir du 01.01.2024 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 13 par allocation de chômage et € 6,5 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés : € 7,3 par allocation de chômage et de maladie et € 3,65 par demi-allocation de chômage et de maladie ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : € 2,73 par allocation INAMI et € 1,36 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés : € 9,30 par allocation INAMI et € 4,65 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire en cas de fermeture : € 353,62 + € 17,83/an avec un maximum de € 1166,41 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 87,09 ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière : € 88,41 pour un 1/2e et de € 35,35 pour un 1/5e.

Remarque

La convention collective de travail relative à la modification et coordination des statuts du fonds social du 2 décembre 2021, enregistrée sous le numéro 174.137/CO/149.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 mars 2023 (MB 2 mai 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée, à l'exception des mesures reprises aux articles 5§1 et §2

qui sont conclus jusqu'au 30 juin 2025 et l'article 5§3 qui est conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

### **Article 6 – Prime de fin d'année**

Sans préjudice de situations plus favorables existantes dans les entreprises, les étudiants jobistes sont exclus du champ d'application, à partir du 1er janvier 2024.

Remarque

La convention collective de travail du 28 mars 2023 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 179.394/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 21 juillet 2023 (MB du 18 août 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

### **Article 7 – Mobilité**

À partir du 1er juillet 2024, une indemnité vélo de € 0,27 par kilomètre effectivement parcouru, pour un maximum de 40 kilomètres (aller et retour) par jour de travail, est accordée aux travailleurs qui parcourent une partie ou la totalité de la distance à vélo.

Au-delà de 40 kilomètres par jour ouvrable, l'intervention transport privé reste d'application.

Remarque

La convention collective de travail du 1er février 2022 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 173.243/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 1er janvier 2023 (MB 22 février 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2024 et ce pour une durée indéterminée.

### **Article 8 – Groupe de travail classification professionnelle**

Un groupe de travail composé d'experts en classification professionnelle sera mis en place pour actualiser la classification professionnelle existante avec établissement d'un rapport au plus tard le 30 juin 2025.

## **CHAPITRE IV – FORMATION**

### **Article 9 – Efforts de formation**

§1. Conformément au chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au Moniteur belge le 10 novembre 2022, le droit individuel à la formation est progressivement renforcé pour les entreprises de plus de 10 travailleurs.

§2. Les entreprises de moins de 10 travailleurs à temps plein conserveront le droit collectif à la formation de 5 jours tous les 2 ans et le droit individuel à la formation de 2 jours tous les 2 ans tels qu'accordés par la CCT du 1er février 2022.

§3. Les entreprises employant entre 10 et 19 travailleurs à temps plein conserveront également un droit collectif à la formation de 5 jours tous les 2 ans et un droit individuel à la formation de 2 jours

tous les 2 ans, avec un trajet de croissance associé selon lequel le droit individuel à la formation sera augmenté d'une demi-journée en 2025 et 2026 et d'une demi-journée en 2027 et 2028.

§4. Les entreprises de plus de 20 travailleurs à temps plein obtiendront un droit individuel à la formation de 7 jours tous les 2 ans à partir du 1er janvier 2023, lié à un trajet de croissance selon lequel le droit individuel à la formation sera augmenté d'un jour pour la période 2025-2026, d'un jour pour la période 2027-2028 et d'un jour pour la période 2029-2030.

§5. La formation doit avoir lieu pendant les heures de travail. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité et sur une base volontaire que la formation peut avoir lieu en dehors des heures de travail. Dans ce cas, le travailleur a le choix entre la récupération de ces heures de formation ou leur paiement.

§6. Les formations en ligne sont possibles si elles sont reconnues ou dispensées par Educam et si elles donnent droit à la prime-crédit. La formation doit durer au moins 2 heures consécutives.

§7. Les frais de déplacement encourus par le travailleur pour participer au cours de formation sont remboursés par l'employeur.

§8. Les formations formelles et informelles sont éligibles.

§9. Le solde du droit à la formation est reporté sur une période ultérieure.

§10. Après six ans, le compte du droit de formation est remis à zéro.

## **Article 10 – Plan de formation**

§1. Conformément au chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée au Moniteur belge le 10 novembre 2022, des plans de formation spécifiques à l'entreprise seront élaborés chaque année dans les entreprises de plus de 15 salariés. Un plan de formation est recommandé pour les entreprises de moins de 15 salariés.

§2. Le plan de formation sera soumis à Educam au plus tard le 15 février, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs.

## **Article 11 – Crédit formation**

L'intervention dans le crédit formation passe de 40€ par jour à 45€ par jour à partir du 1er janvier 2024.

Remarque : cette mesure sera réévaluée après 2 ans au niveau du Fonds social des entreprises de carrosserie.

## **Article 12 – Clause d'écolage**

En exécution de l'article 22bis, §1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage à partir du 1er septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2025 inclus.

## **Article 13 – Tutorat**

Du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera du congé-éducation payé / Vlaams Opleidingsverlof. L'employeur qui est en charge du tutorat a également le droit de suivre un programme de tutorat, organisé par EDUCAM. Dans le cadre de la formation au tutorat, un employeur a également droit à 1 moment de remise à niveau. Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, l'employeur a droit à un crédit-prime de 100 euros pour une journée de remise à niveau de 8h et 50 euros pour une demi-journée de remise à niveau de 4h. Si l'employeur lui-même est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit-prime pour une remise à niveau.

## **Article 14 – Groupes à Risques**

Prolongation des mesures.

# CHAPITRE V – TRAVAIL FAISABLE

## **Article 15 – Initiatives pour favoriser « l'arrivée » de nouveaux travailleurs dans le secteur**

§1. L'offre de formation pour l'afflux de 4 jours de formation pour le nouveau travailleur et 1 jour supplémentaire après 1 an d'ancienneté dont un crédit de formation est alloué, sera étendue aux contrats de travail à durée déterminée et intérimaires et prolongé pour la période de 2 ans.

Remarque

La convention collective de travail du 1er février 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, enregistrée sous le numéro 174.138/CO/149.02 et rendue obligatoire le 12 février 2023 (MB 3 avril 2023) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2023.

## **Article 16 – Congé pour raisons impérieuses**

La convention collective de travail du 1er février 2022 relative au congé pour raison impérieuses est prolongée pour une période de 2 ans.

Remarque

La convention collective de travail du 1er février 2022 relative au congé pour raison impérieuses, enregistrée sous le numéro 173.242/CO/149.02 et rendue obligatoire le 8 janvier 2023 (MB 27 mars 2023) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2023.

# CHAPITRE VI – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

## **Article 17 – Emploi de fin de carrière**

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à la convention collective de travail – cadre du CNT n° 170 en matière d'emploi de fin de carrière.

En exécution de la convention collective de travail n°170 du Conseil national du travail du 30 mai 2023, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus.

Remarque

Une convention collective de travail sera établie afin de prolonger le dispositif de la convention collective de travail du 5 juillet 2023 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 181.601/CO/149.02, et ce pour la période du 1er janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

### **Article 21 – Régime de chômage avec complément d'entreprise**

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.

La convention collective de travail établira pour la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 un dispositif identique à la convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise carrière longue et ce en application de la convention collective de travail du Conseil National n°167 du 30 mai 2023, enregistrée sous le numéro 181.605/CO/149.02.

Une convention collective de travail établira pour la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 un dispositif identique à la convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant un métier lourd et ce en application de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°143 du 23 avril 2019, enregistrée sous le numéro 181.604/CO/149.02.

Une convention collective de travail établira pour la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 un dispositif identique à la convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise travail de nuit et métiers lourds et ce en application de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°166 du 23 avril 2019, enregistrée sous le numéro 181.603/CO/149.02.

La convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs handicapés plus âgés ou souffrant de graves problèmes de santé, enregistrée sous le numéro 181.602/CO/149.02, sera remplacée en application de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°165 du 30 mai 2023 par une convention collective de travail pour la période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026.

Une convention collective de travail relative à l'exemption de disponibilité adaptée sur demande du travailleur, sera établie en application de la convention collective de travail n°169 du 30 mai 2023 pour la période de 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026.

## CHAPITRE VII – RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

### Article 19

La convention collective de travail en matière d'outplacement du 5 juillet 2023 enregistrée sous le numéro 181.600/CO/149.02 sera prolongée à partir du 1er janvier 2024 et jusqu'au 30 juin 2025. Le montant de l'intervention du Fonds social dans le coût du reclassement professionnel passe de 1300 € à 1500 € par ouvrier. 500 € restent à charge de l'entreprise.

Remarque

La convention collective de travail du 5 juillet 2023 relative à l'outplacement, enregistrée sous le numéro 181.600/CO/149.02 sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024.

## CHAPITRE VIII – PARTICIPATION ET CONCERTATION

### Article 20 – Facilités digitales

Etude concernant les facilités digitales afin de soutenir le travail syndical.

## CHAPITRE IX - PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

### Article 21 – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

### Article 27 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles suivants qui sont conclus pour une durée déterminée :

- art. 4 : à partir du 23 octobre 2023 au 31 décembre 2023 ;
- art. 5, §1 et §2 : à partir du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025
- art. 5, §3 : à partir du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025 ;
- art. 12 : à partir du 1er septembre 2023 au 31 août 2025 ;
- art. 13 : à partir du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 ;
- art. 15 : à partir du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
- art. 16 : à partir du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 ;
- art. 17 : à partir du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 ;
- art. 18, deuxièmement : à partir du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 ;
- art. 18, troisièmement : à partir du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 ;
- art. 18, quatrièmement : à partir du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025 ;
- art. 18, cinquièmement : à partir du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026 ;

- art. 18, sixièmement : à partir du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026 ;
- art. 19 : du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire des entreprises de carrosserie et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire des entreprises de carrosserie et aux organisations signataires.

# ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL 2023-2024

## PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la sous-commission paritaire des entreprises de carrosserie et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

et ce pour une durée indéterminée.

# 800

## ANNEXES

810 Salaires minima

820a Frais de déplacement - transports en commun

820b Frais de déplacement - moyens de transport privé



# 810 SALAIRES MINIMA

## 1<sup>er</sup> février 2023 : indexation de +10,44 %

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	15,16 €	15,03 €	14,85 €	14,59 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	15,92 €	15,78 €	15,59 €	15,32 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	16,90 €	16,76 €	16,56 €	16,27 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	17,66 €	17,51 €	17,30 €	17,00 €
C. Ouvrier qualifié 2 <sup>e</sup> classe	122,5	18,57 €	18,41 €	18,19 €	17,87 €
D. Ouvrier qualifié 1 <sup>ère</sup> classe	130	19,71 €	19,54 €	19,31 €	18,97 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	21,22 €	21,04 €	20,79 €	20,43 €

\*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

## 1<sup>er</sup> janvier 2024 : augmentation de +1,04 %

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	15,32 €	15,19 €	15,00 €	14,74 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	16,09 €	15,95 €	15,75 €	15,48 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	17,08 €	16,94 €	16,73 €	16,44 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	17,85 €	17,70 €	17,48 €	17,17 €
C. Ouvrier qualifié 2 <sup>e</sup> classe	122,5	18,77 €	18,61 €	18,38 €	18,06 €
D. Ouvrier qualifié 1 <sup>ère</sup> classe	130	19,92 €	19,75 €	19,50 €	19,16 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	21,45 €	21,27 €	21,00 €	20,64 €

\*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

# 820a FRAIS DE DÉPLACEMENT-TRANSPORTS EN COMMUN

**Tableau de l'intervention patronale dans le trajet domicile-travail pour un déplacement en transports en commun à partir du 1<sup>er</sup> février 2023 (80 %)**

NOMBRE KM	INTERVENTION MENSUELLE	INTERVENTION TRIMESTRIELLE	INTERVENTION ANNUELLE	CARTE TRAIN MI-TEMPS
1	28,00	78,40	280,00	
2	30,80	86,40	310,00	
3	34,00	95,20	340,00	11,60
4	36,80	103,00	370,00	12,60
5	40,00	112,00	400,00	13,60
6	42,40	119,00	426,00	14,50
7	44,80	126,50	451,00	15,40
8	48,00	133,50	477,00	16,20
9	50,40	141,00	502,00	17,10
10	52,80	148,00	528,00	18,00
11	55,20	155,00	554,00	18,90
12	57,60	162,50	579,00	19,80
13	60,80	169,50	605,00	20,80
14	63,20	176,00	630,00	21,60
15	65,60	183,00	655,00	22,40
16	68,00	190,50	681,00	23,20
17	70,40	197,50	706,00	24,00
18	73,60	205,00	732,00	24,80
19	76,00	212,00	758,00	26,00
20	78,40	219,00	783,00	26,80
21	80,80	226,00	809,00	27,60
22	83,20	234,00	834,00	28,40
23	86,40	241,00	860,00	29,20
24	88,80	248,00	886,00	30,40

25	91,20	255,00	911,00	31,20
26	93,60	262,00	937,00	32,00
27	96,00	270,00	962,00	32,80
28	98,40	277,00	988,00	33,60
29	101,50	284,00	1014,00	34,40
30	104,00	291,00	1039,00	35,60
31-33	108,00	302,00	1081,00	36,80
34-36	114,50	320,00	1143,00	38,80
37-39	121,00	338,00	1206,00	40,80
40-42	127,00	355,00	1269,00	43,20
43-45	133,00	373,00	1332,00	45,60
46-48	139,00	390,00	1394,00	47,20
49-51	145,50	408,00	1458,00	49,60
52-54	150,50	421,00	1502,00	51,20
55-57	154,50	433,00	1546,00	52,80
58-60	159,00	446,00	1591,00	54,40
61-65	165,00	462,00	1651,00	56,00
66-70	173,00	483,00	1726,00	59,20
71-75	180,00	504,00	1800,00	61,60
76-80	187,00	525,00	1874,00	64,00
81-85	195,00	546,00	1949,00	66,40
86-90	202,00	566,00	2023,00	68,80
91-95	210,00	587,00	2098,00	71,20
96-100	218,00	608,00	2172,00	74,40
101-105	225,00	629,00	2246,00	76,80
106-110	232,00	650,00	2321,00	79,20
111-115	239,00	670,00	2396,00	81,60
116-120	247,00	692,00	2470,00	84,00
121-125	254,00	713,00	2545,00	86,40
126-130	262,00	734,00	2619,00	89,60
131-135	270,00	754,00	2694,00	92,00
136-140	277,00	775,00	2768,00	94,40

141-145	284,00	796,00	2842,00	96,80
146-150	294,00	825,00	2946,00	101,00
151-155	299,00	838,00	2991,00	
156-160	306,00	858,00	3066,00	
161-165	314,00	879,00	3140,00	
166-170	322,00	900,00	3215,00	
171-175	329,00	921,00	3290,00	
176-180	336,00	942,00	3364,00	
181-185	344,00	962,00	3438,00	
186-190	351,00	983,00	3513,00	
191-195	358,00	1005,00	3587,00	
196-200	366,00	1026,00	3662,00	

Egalement valable pour le calcul du prix des cartes-trains combinées SNCB/TEC.

La distance totale ne peut être inférieure à 3 km.

Distances SNCB limitées à 150 km.

**Tableau de l'intervention patronale dans le trajet domicile-travail pour un déplacement en transports en commun à partir du 1<sup>er</sup> février 2024 (80 %)**

NOMBRE KM	INTERVENTION MENSUELLE	INTERVENTION TRIMESTRIELLE	INTERVENTION ANNUELLE	CARTE TRAIN MI-TEMPS
1	29,60	83,20	296,00	
2	32,80	92,00	328,00	
3	36,00	101,00	360,00	12,20
4	39,20	109,50	392,00	13,40
5	42,40	118,50	423,00	14,40
6	44,80	126,50	450,00	15,40
7	48,00	133,50	478,00	16,30
8	50,40	141,50	505,00	17,20
9	52,80	149,00	532,00	18,20
10	56,00	157,00	559,00	19,00
11	58,40	164,00	586,00	20,00
12	61,60	172,00	613,00	20,80
13	64,00	179,00	640,00	22,00
14	66,40	186,50	667,00	22,80
15	69,60	194,50	694,00	23,60
16	72,00	202,00	722,00	24,40
17	75,20	210,00	748,00	25,60
18	77,60	217,00	775,00	26,40
19	80,00	225,00	802,00	27,20
20	83,20	232,00	830,00	28,40
21	85,60	240,00	857,00	29,20
22	88,00	247,00	884,00	30,00
23	91,20	255,00	910,00	31,20
24	93,60	262,00	938,00	32,00
25	96,80	270,00	965,00	32,80
26	99,20	278,00	992,00	34,00
27	101,50	286,00	1019,00	34,80
28	105,00	293,00	1046,00	35,60
29	107,00	301,00	1073,00	36,40

30	110,50	308,00	1100,00	37,60
31-33	114,50	321,00	1145,00	39,20
34-36	121,00	339,00	1211,00	41,60
37-39	128,00	358,00	1278,00	43,20
40-42	134,50	376,00	1344,00	45,60
43-45	141,00	395,00	1410,00	48,00
46-48	148,00	414,00	1477,00	50,40
49-51	154,50	432,00	1543,00	52,80
52-54	159,00	446,00	1590,00	54,40
55-57	164,00	458,00	1638,00	56,00
58-60	169,00	472,00	1685,00	57,60
61-65	175,00	490,00	1748,00	60,00
66-70	182,50	511,00	1827,00	62,40
71-75	190,50	534,00	1906,00	64,80
76-80	198,50	556,00	1985,00	68,00
81-85	206,00	578,00	2063,00	70,40
86-90	214,00	600,00	2142,00	72,80
91-95	222,00	622,00	2222,00	76,00
96-100	230,00	644,00	2300,00	78,40
101-105	238,00	666,00	2379,00	80,80
106-110	246,00	688,00	2458,00	84,00
111-115	254,00	710,00	2537,00	86,40
116-120	262,00	732,00	2616,00	88,80
121-125	270,00	754,00	2694,00	92,00
126-130	278,00	777,00	2774,00	94,40
131-135	286,00	798,00	2852,00	97,60
136-140	293,00	821,00	2931,00	100,00
141-145	301,00	842,00	3010,00	102,50
146-150	312,00	874,00	3120,00	106,50
151-155	317,00	887,00	3168,00	
156-160	325,00	909,00	3246,00	
161-165	333,00	931,00	3326,00	

166-170	341,00	953,00	3404,00	
171-175	348,00	975,00	3483,00	
176-180	356,00	998,00	3562,00	
181-185	364,00	1019,00	3641,00	
186-190	372,00	1042,00	3720,00	
191-195	380,00	1063,00	3798,00	
196-200	388,00	1086,00	3878,00	

# 820b FRAIS DE DÉPLACEMENT-MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ

**À partir du 1<sup>er</sup> février 2023 : +9,73 %**

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)
1	1,23	24	4,05	91-95	10,61
2	1,37	25	4,13	96-100	10,90
3	1,54	26	4,30	101-105	11,28
4	1,65	27	4,37	106-110	11,73
5	1,78	28	4,44	111-115	12,17
6	1,90	29	4,62	116-120	12,62
7	1,96	30	4,73	121-125	12,88
8	2,10	31-33	4,92	126-130	13,29
9	2,21	34-36	5,31	131-135	13,74
10	2,32	37-39	5,66	136-140	14,02
11	2,46	40-42	6,01	141-145	14,63
12	2,57	43-45	6,34	146-150	15,16
13	2,69	46-48	6,77	151-155	15,16
14	2,82	49-51	7,06	156-160	15,72
15	2,93	52-54	7,30	161-165	16,03
16	3,04	55-57	7,56	166-170	16,31
17	3,15	58-60	7,88	171-175	16,88
18	3,29	61-65	8,17	176-180	17,16
19	3,43	66-70	8,59	181-185	17,75
20	3,58	71-75	8,87	186-190	18,03
21	3,66	76-80	9,43	191-195	18,30
22	3,79	81-85	9,74	196-200	18,91
23	3,94	86-90	10,14		

**À partir du 1<sup>er</sup> février 2024 : +5,90 %**

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)
1	1,30	24	4,29	91-95	11,24
2	1,45	25	4,37	96-100	11,54
3	1,63	26	4,55	101-105	11,95
4	1,75	27	4,63	106-110	12,42
5	1,89	28	4,70	111-115	12,89
6	2,01	29	4,89	116-120	13,36
7	2,08	30	5,01	121-125	13,64
8	2,22	31-33	5,21	126-130	14,07
9	2,34	34-36	5,62	131-135	14,55
10	2,46	37-39	5,99	136-140	14,85
11	2,61	40-42	6,36	141-145	15,49
12	2,72	43-45	6,71	146-150	16,05
13	2,85	46-48	7,17	151-155	16,05
14	2,99	49-51	7,48	156-160	16,65
15	3,10	52-54	7,73	161-165	16,98
16	3,22	55-57	8,01	166-170	17,27
17	3,34	58-60	8,34	171-175	17,88
18	3,48	61-65	8,65	176-180	18,17
19	3,63	66-70	9,10	181-185	18,80
20	3,79	71-75	9,39	186-190	19,09
21	3,88	76-80	9,99	191-195	19,38
22	4,01	81-85	10,31	196-200	20,03
23	4,17	86-90	10,74		