

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober
2023**

**Convention collective de travail du 11 octobre
2023**

**NATIONAAL AKKOORD
2023-2024**

**ACCORD NATIONAL
2023-2024**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

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

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024.

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten (BS van 22 november 1969).

De ondertekenende partijen vragen de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

Art. 4. – Koopkrachtpremie

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1. – Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 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.

Art. 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 du 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

Art. 4. – Prime pouvoir d'achat

§1. Uiterlijk op 31 december 2023 kennen de ondernemingen een eenmalige koopkrachtpremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, § 5, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 april 2023 (BS 28 april 2023).

§2. Ondernemingen die in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een koopkrachtpremie toe te kennen overeenkomstig §3.

De toekenning gebeurt wanneer hoge of uitzonderlijk hoge winst wordt geboekt in functie van het operationele bedrijfsresultaat (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met het gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) in de periode van 2017 tot en met 2021.

Dit gemiddelde bedrijfsresultaat wordt bekomen door de resultaten van de afzonderlijke jaren op te tellen en te delen door het aantal beschikbare jaarrekeningen.

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

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

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

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

§3. Het bedrag van de koopkrachtpremie per arbeider wordt bepaald als volgt:

- € 200 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 10% hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat in de periode over 2017-2021
- € 250 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 25% hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021
- € 400 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022

§1. Au plus tard le 31 décembre 2023, les entreprises accordent une prime unique de 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 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 §3.

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 10 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période 2017-2021.
- le résultat d'exploitation en 2022 (code 9901) a augmenté de 25 % 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 50 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période 2017-2021.

§3. 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 10 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période 2017-2021.
- 250 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est supérieur d'au moins 25 % par rapport au résultat d'exploitation moyen sur la période 2017-2021.
- 400 € : si le résultat d'exploitation moyen en 2022 est

minstens 50% hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021

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

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

Voor ondernemingen waar het boekjaar eindigt op 1 juli 2022 telt de jaarrekening van het boekjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2017-2021)

De micro-ondernemingen die geen jaarrekeningen neerleggen, bezorgen een boekhoudkundig attest conform bovenstaande berekeningswijze op vraag van de werknemer. Het paritair comité zal de werkgevers hiertoe informeren.

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

- Om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2023. De uitzendkracht moet niet noodzakelijk in dienst zijn op deze datum, maar minstens één dag prestaties geleverd hebben in november 2023.

- Minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in 2023 waarvan maximum de helft gelijkgestelde dagen (tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon). Een dag die werd begonnen, wordt als effectief gepresteerd beschouwd.

- De premie wordt toegekend pro rata het arbeidsregime van de arbeider

- Op ondernemingsvlak kan steeds een betere premie onderhandeld worden (met een maximum van 750 €) tegen uiterlijk 30.11.2023 middels een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een schriftelijke individuele overeenkomst in de ondernemingen zonder syndicale delegatie. Bij gebreke hieraan geldt de sectorale regeling.

- De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie kan in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie zonder dat evenwel de toegekende koopkrachtpremie het bedrag van € 750 kan overstijgen.

supérieur d'au moins 50 % par rapport au résultat d'exploitation moyen sur la période 2017-2021.

§4. 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 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 commission paritaire informera les employeurs à cet effet.

§5. 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 nécessairement pas 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 sans toutefois que la prime pouvoir d'achat octroyée ne dépasse le montant de 750 €.

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

§6. Uiterlijk 31 december 2023 wordt de koopkrachtpremie toegekend.

Opmerking

De cao koopkrachtpremie wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 11 oktober 2023 tot 31 december 2023.

Art. 5 – Sociaal Fonds

§ 1. Oudere arbeiders die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de of de helft omwille van opname van een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 hebben recht op een aanvullende vergoeding betaald door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 170 van 30 mei 2023, vanaf 55 jaar voor een 1/5^{de} loopbaanvermindering en voor een 1/2^{de} loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. De arbeider die als gevolg van een loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan tijdens de periode vanaf 1 januari 2024 tot 30 juni 2025 aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

§ 3. Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2025 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf betaalt de kosten voor kinderopvang die in 2024 en 2025 plaatsvond terug op voorwaarde dat de arbeider, op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het garagebedrijf.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 12 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin

- En cas de fusion, acquisition, les codes 99001 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.

§6. Au plus tard le 31 décembre 2023, la prime pouvoir d'achat est accordée.

Remarque

La convention collective de travail prime pouvoir d'achat est conclue pour une durée déterminée à partir du 11 octobre 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

Art. 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 garage.

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 garage à partir du 1er janvier 2024 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 garage 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 garage.

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

of l'Office de la Naissance et l'Enfance, alsook voor voor- en naschoolse opvang, inclusief kampen, en bedraagt maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor de kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

Opmerking : deze maatregel zal worden geëvalueerd na 2 jaar op het niveau van het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf,

§ 2. De aanvullende vergoedingen worden vanaf 01.01.2024 geïndexeerd met 16,13% en als volgt verhoogd :

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 14,97 per werkloosheidsuitkering en € 7,49 per halve werkloosheidsuitkering
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 6,87 per werkloosheids- en ziekte-uitkering en € 3,43 per halve per werkloosheids- en ziekte-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: € 2,88 per RIZIV-uitkering en € 1,44 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019:
 - € 102,32 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 102,32 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 133,22 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

l'Enfance ou Kind & Gezin, ainsi que pour l'accueil avant et après l'école, y compris les camps de vacances, 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.

Remarque: cette mesure sera réévaluée après 2 ans au niveau du Fonds social des entreprises de garage.

§ 2. Les indemnités complémentaires seront indexées de 16,13% et augmentés à partir du 01.01.2024 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 14,97 par allocation de chômage et € 7,49 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés : € 6,87 par allocation de chômage et de maladie et € 3,43 par demi-allocation de chômage et de maladie ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : € 2,88 par allocation INAMI et € 1,44 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire maladie pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1er juillet 2019 :
 - € 102,32 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
 - € 102,32 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 133,22 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue

- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 9,83 per RIZIV-uitkering en € 4,91 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 340,62 + € 17,18/jaar met een maximum van € 1123,48;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 85,15 ;
- aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 85,15 voor 1/2de en € 34,06 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 173.133/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juni 2023 (BS 28 juni 2023), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Eindejaarspremie

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden worden de jobstudenten vanaf 1 januari 2024 uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 172.512/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 mei 2022 (BS van 20 mei 2022) zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 7. – Mobiliteit

Vanaf 1 juli 2024 wordt een fietsvergoeding van € 0,27 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de hele afstand met de fiets verplaatsen. Boven de 40 kilometer per werkdag blijft de tussenkomst privé vervoer van toepassing.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2022 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 177.015/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 2023 (BS 29 juni 2023) zal vanaf 1 juli 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés : € 9,83 par allocation INAMI et € 4,91 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire en cas de fermeture : € 340,62 + € 17,18/an avec un maximum de € 1123,48 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 85,15 ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière : € 85,15 pour un 1/2e et de € 34,06 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 173.133/CO/112, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juin 2023 (MB 28 juin 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 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 27 septembre 2022 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 172.512/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 mai 2022 (MB du 27 février 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 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 11 octobre 2022 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 177.015/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 18 juin 2023 (MB 29 juin 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2024 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 8. – Werkgroep functieclassificatie

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

Hoofdstuk IV. – Vorming en opleiding

Art. 9. – Opleidingsinspanningen

§ 1. Overeenkomstig de hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, wordt het individueel recht op opleiding geleidelijk opgetrokken voor ondernemingen vanaf 10 werknemers.

§ 2. Ondernemingen met minder dan 10 voltijdse werknemers, behouden het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar zoals toegekend middels CAO van 27 januari 2022.

§ 3. Ondernemingen die tussen 10 en 19 voltijdse werknemers tewerk stellen, behouden eveneens het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar met hieraan gekoppeld een groeipad waarbij het individueel recht op opleiding wordt vermeerderd met een halve dag in 2025 en 2026 en een halve dag in 2027 en 2028.

§ 4. Ondernemingen met meer dan 20 voltijdse werknemers verkrijgen vanaf 1 januari 2023 een individueel recht op opleiding van 7 dagen per 2 jaar dat gekoppeld wordt aan een groeipad waarbij het individueel recht op opleiding wordt vermeerderd met 1 dag voor de periode 2025-2026, 1 dag voor de periode 2027-2028 en 1 dag voor de periode 2029-2030.

§ 5. Opleidingen dienen plaats te vinden tijdens de werkuren. Enkel indien dit niet mogelijk is en op vrijwillige basis kan de opleiding buiten de werkuren plaatsvinden. Hierbij heeft de arbeider de keuze tussen recuperatie van deze uren opleiding of uitbetaling.

§ 6. Online opleidingen zijn mogelijk indien erkend of gegeven door Educam en indien de opleidingen recht geven op een premiekrediet. De opleiding moet minstens 2 opeenvolgende uren betreffen.

§ 7. De kosten voor verplaatsing door de arbeider gemaakt om de opleiding te volgen, worden door de werkgever terugbetaald.

§ 8. Voor de opleiding komen zowel formele als informele opleidingen in aanmerking.

Art. 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 31 décembre 2024.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 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 27 janvier 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. Het openstaand saldo van het opleidingsrecht wordt naar een volgende periode overgedragen.

§ 10. Na verloop van 6 jaar wordt de teller van het opleidingsrecht op nul gezet.

Art. 10. – Opleidingsplannen

§ 1. Overeenkomstig het hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, zullen jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplannen worden opgemaakt in de ondernemingen met meer dan 15 werknemers. Voor ondernemingen met minder dan 15 werknemers wordt aanbevolen een opleidingsplan op te maken.

§ 2. Het opleidingsplan zal, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, met de arbeiders, uiterlijk op 15 februari worden overgemaakt aan Educam.

Art. 11. – Vormingskrediet

De tussenkomst in het vormingskrediet wordt verhoogd van € 40 per dag naar € 45 per dag.

Art. 12. – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen vanaf 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Art. 13. – Peterschapsopleiding

Elke onderneming heeft van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt. Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM. In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u. Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het premiekrediet.

Art. 14. - Risicogroepen

Verlenging van de maatregelen.

§ 9. Le solde du droit à la formation est reporté sur une période ultérieure.

§ 10. Après six ans, le compteur du droit de formation est remis à zéro.

Art. 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.

Art. 11. – Crédit formation

L'intervention dans le crédit formation passe de 40€ par jour à 45€ par jour.

Art. 12. – Clause d'écologie

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'écologie à partir du 1er septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2025 inclus.

Art. 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.

Art. 14. – Groupes à Risques

Prolongation des mesures.

Hoofdstuk V. – Werkbaar werk en instroom

Art. 15. – Initiatieven voor instroom van nieuwe werknemers in de sector

§ 1. Het opleidingsaanbod bij instroom van 4 opleidingsdagen voor de nieuwe arbeider en 1 bijkomende dag na 1 jaar waarvoor een vormingskrediet wordt toegekend wordt uitgebreid naar de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en verlengd voor de periode van 2 jaar.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 172.518/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 februari 2023 (BS 18 april 2023), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast.

§ 2. De instroom van uitzendkrachten, evenals de opleiding van deze uitzendkrachten, zal onderzocht worden door Educam in samenwerking met Travi.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 16. – Overuren

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.122/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 juli 2019 (BS 9 augustus 2019) wordt heringevoerd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Hoofdstuk VII. – Loopbaanplanning

Art. 17. – Landingsbaan

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op de NAR-kadercao nr. 170 inzake de landingsbaan.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal opgesteld worden om de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 5 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.636/CO/112 te verlengen van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Chapitre V. – Travail faisable

Art. 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 prolongé pour la période de 2 ans.

Remarque

La convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, enregistrée sous le numéro 172.518/CO/112 et rendue obligatoire le 3 février 2023 (MB 18 avril 2023) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2023.

§ 2. L'afflux de travailleurs intérimaires, ainsi que la formation continue de ces travailleurs intérimaires, seront étudiés par Educam en collaboration avec Travi.

HOOFDSTUK VI. – Temps de travail et flexibilité

Art. 16. – Heures supplémentaires

La convention collective de travail du 26 juin 2019 relative aux heures supplémentaires, enregistrée sous le numéro 153.122/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juillet 2019 (MB 9 août 2019), sera réintroduite à partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024.

Chapitre VII. – Planification de la carrière

Art. 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 établi 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 181.636/CO/112, et ce pour la période du 1er janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 18. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

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

De collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een identieke bepaling opstellen dan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 167 van 30 mei 2023, geregistreerd onder het nummer 181.631/CO/112.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 143 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.633/CO/112.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag nachtarbeid en zware beroepen en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.166 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.634/CO/112.

De collectieve arbeidsovereenkomst du 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen, geregistreerd onder het nummer 181.632/CO/112, zal vervangen worden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.165 du 30 mei 2023 door een collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid op vraag van de werknemer, zal opgesteld worden in toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 169 du 30 mei 2023 voor de periode vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

HOOFDSTUK VIII. – Outplacement

Art. 18. – 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 1^{er} 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 181.631/CO/112.

Une convention collective de travail établira pour la période du 1^{er} 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 181.633/CO/112.

Une convention collective de travail établira pour la période du 1^{er} 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 181.634/CO/112.

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 181.632/CO/112, 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026.

CHAPITRE VIII. – Reclassement professionnel

Art. 19. - De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 27 januari 2022, geregistreerd onder het nummer 172.514/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 mei 2022 (BS 20 mei 2022) zal worden verlengd, vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds wordt verhoogd van 1.300 € naar 1.500 € per arbeider. 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake outplacement, geregistreerd onder het nummer 172.514/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 mei 202 (BS 20 mei 2022) zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast.

HOOFDSTUK IX. – Sociale vrede voor de duur van het akkoord

Art. 20. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Art. 21. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 6, dat in werking treedt op 1 januari 2024 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikel 7, dat in werking treedt op 1 juli 2024 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- hoofdstuk IV, dat in werking treedt op 1 januari 2023 en gesloten wordt voor onbepaalde duur met uitzondering van:
 - artikel 13 dat uitwerking heeft tot en met 30 juni 2025; en
 - artikel 12 dat uitwerking heeft tot en met 31 augustus 2025.

De volgende bepalingen zijn van bepaalde duur:

- art. 4: van 11 oktober 2023 tot en met 31 december 2023
- art. 5, § 1: van 1 januari 2024 tot 31 december 2025
- art. 16: van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024
- art. 17: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni

Art. 19. - La convention collective de travail en matière d'outplacement du 27 janvier 2022 enregistrée sous le numéro 172.514/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mai 2022 (MB 20 mai 2022) sera prolongée à partir du 1er juillet 2023 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 27 janvier 2022 relative au outplacement, enregistrée sous le numéro 172.514/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 mai 2022 (MB 20 mai 2022), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024.

CHAPITRE IX. – Paix sociale pour la durée de l'accord

Art. 20. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Art 21. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à l'exception de(s):

- l'article 6 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui est conclue pour une durée indéterminée;
- l'article 7 qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024 et qui est conclue pour une durée indéterminée;
- chapitre IV qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 202 et qui est conclue pour une durée indéterminée à l'exception de :
 - l'article 13 qui est en vigueur jusqu'au 30 juin 2025 ; et
 - l'article 12 qui est en vigueur jusqu'au 31 août 2025.

Les dispositions de durée déterminée sont les articles suivants:

- art. 4: à partir du 11 octobre 2023 au 31 décembre 2023
- art. 5, § 1: à partir du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025
- art. 16: à partir du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024

- 2025
- art. 18, lid 2: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025
 - art. 18, lid 3: van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2023
 - art. 18, lid 4: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026
 - art. 19: van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

PARITAIR COMITÉ VOOR HET GARAGEBEDRIJF

BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD 2023-2024

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf en die inzake domicile en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurerings

en dit voor onbepaalde duur.

- art. 17: à partir du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025
- art. 18, lid 2: à partir du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025
- art. 18, lid 3: à partir du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2023
- art. 18, lid 4: à partir du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026
- art. 19: du 1er juillet 2023 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 commission paritaire des entreprises de garage 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 Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE GARAGE

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL 2023-2024

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Commission paritaire des entreprises de garage et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

et ce pour une durée indéterminée.

