

30 -05- 2001

04 -07- 2001

NR.
N°

57.783 /col me

4

COMMISSION PARITAIRE POUR DES ENTREPRISES DE GARAGE

ACCORD NATIONAL

Convention collective de travail du 3 mai 2001**CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION****Article 1. – Champ d'application**

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

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

CHAPITRE II. – CADRE**Article 2. – Objet**

La présente convention est conclue en vue de la promotion de l'emploi dans le secteur, en exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002 conclu le 22 décembre 2000.

Cet accord national est déposé au Greffe du Service des Relations collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant le cadre des conventions collectives de travail.

~~Il a été demandé que le présent accord national soit rendu obligatoire par arrêté royal.~~

CHAPITRE III. – SECURITE DE REVENU**Article 3. - Pouvoir d'achat****Section 1. - Augmentation des salaires effectifs**

Le 1^{er} juillet 2001, tous les salaires horaires effectifs seront augmentés de 7,00 BEF (régime 38 heures /semaine).

Le 1^{er} ^{avril} juillet 2002, tous les salaires horaires effectifs seront augmentés de 4,00 BEF (régime 38 heures/semaine).

Le 1^{er} octobre 2002, tous les salaires horaires effectifs seront augmentés de 3,00 BEF (régime 38 heures/semaine).

La convention collective de travail « Salaires horaires » du 26 juillet 1999 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Section 2. - Augmentation des salaires horaires minimums

Le 1^{er} juillet 2001, tous les salaires horaires minimums (à la tension 100) seront augmentés de 7,00 BEF (régime 38 heures /semaine).

Le 1^{er} avril 2002, tous les salaires horaires minimums (à la tension 100) seront augmentés de 4,00 BEF (régime 38 heures /semaine).

Le 1^{er} octobre 2002, tous les salaires horaires minimums (à la tension 100) seront augmentés de 3,00 BEF (régime 38 heures /semaine).

La convention collective de travail « Salaires horaires » du 26 juillet 1999 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Section 3. - Indexation

Conformément aux articles 6 et 7 de la convention collective de travail « Détermination du salaire » du 26 juillet 1999, les salaires horaires minimums et effectifs seront adaptés à l'index réel le 1^{er} mai 2001 et le 1^{er} mai 2002.

Article 4. - Frais de transport

Les parties signataires confirment qu'à dater du 1^{er} avril 2001 - compte tenu de l'accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000, compte tenu de la CCT 19 sexes et conformément à la convention collective de travail « Frais de transport » du 12 mars 1991 - l'intervention de l'employeur dans les frais de transport pour un travailleur qui utilise:

- le transport par chemin de fer ;
- ou un autre moyen de transport que la SNCB ;
- ou un autre moyen de transport en commun public ;
- ou des moyens de transport mixtes

est calculée sur base du barème qui est repris en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 fixant le montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB suite à l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, pour le nombre de kilomètres correspondant à la distance entre le domicile du travailleur et l'entreprise.

Article 5. – Prime de fin d'année

Afin d'éviter toute confusion, l'article 5 de la convention collective de travail « Prime de fin d'année » du 26 juillet 1999 est adapté comme suit pour une durée indéterminée :

« Dans les cas définis du § 1 au § 8 inclus, les ouvriers ont droit à une partie de prime égale à un douzième par mois d'occupation durant la période de référence, chaque mois entamé étant considéré comme un mois entièrement presté ».

L'article 8 § 3 de la convention collective de travail « Prime de fin d'année » du 26 juillet 1999 est adapté comme suit pour une durée indéterminée :

« En cas de suspension du contrat de travail pour cause de chômage temporaire en application de l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de

travail, l'assimilation est limitée à 150 jours maximum durant l'année de référence. »

Article 6. - Fonds de pension sectoriel

A partir du 1^{er} janvier 2002, un montant correspondant à 1% des salaires bruts des ouvriers sera destiné à alimenter un régime sectoriel de pension pour les ouvriers.

Pour autant qu'une convention collective de travail ou un accord existait au niveau de l'entreprise avant le 31 décembre 2000, le 1 % peut être utilisé pour l'introduction ou l'extension du régime de pension instauré au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, tant la convention collective de travail que le règlement devront être soumis pour contrôle et approbation à la Commission paritaire avant le 30 septembre 2001.

Le fonds de pension sectoriel sera concrétisé pour le 31 décembre 2002, tant en ce qui concerne le financement que les droits des ouvriers, et sera soumis à l'approbation de la Commission paritaire.

Une convention collective de travail « Fonds de pension sectoriel » sera élaborée en exécution de ce qui précède.

Article 7. - Fonds social

§ 1. A partir du 1^{er} juin 2001 (pour une durée indéterminée), l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élèvera à 300 BEF pour une allocation complète, et à 150 BEF pour une demi-allocation.

§ 2. A partir du 1^{er} juin 2001 (pour une durée indéterminée), les jeunes qui quittent l'école et qui n'ont pas encore droit aux allocations de chômage en application de la réglementation d'assurance chômage, toucheront pendant leur période d'attente une allocation complémentaire de 300 BEF en cas de chômage temporaire pour raisons économiques ou pour fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles.

§ 3. A partir du 1^{er} juin 2001 (pour une durée indéterminée), l'âge minimum des malades âgés qui était de 60 ans pour les hommes est ramené à 55 ans pour les hommes et les femmes. Pour avoir droit à une indemnité complémentaire pour malades âgés, il faut justifier d'une ancienneté de 20 ans de passé professionnel, dont 10 dans le secteur.

La convention collective de travail « Statuts Fonds social » du 26 juillet 1999 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 8 – Prime d'équipes

Afin d'éviter toute confusion, les articles 2 et 3 de la convention collective de travail « Prime d'équipes » du 26 juillet 1999 sont adaptés comme suit pour une durée indéterminée :

Prime pour travail en équipes

4

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

Prime pour travail de nuit

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

CHAPITRE IV. – SECURITE D'EMPLOI

Section 1. - Clause de sécurité d'emploi

Article 9. - Clause de sécurité d'emploi

La convention collective de travail « Sécurité d'emploi » du 26 juillet 1999 est prorogée pour une durée indéterminée et sera adaptée en ce sens.

Article 10. - Cellule sectorielle pour l'emploi

Dans le cadre du fonctionnement actuel d'Educam, une cellule sectorielle pour l'Emploi va être créée. Cette cellule est tout d'abord destinée à mieux répondre à l'offre et la demande dans le secteur (notamment par la banque de données Emplois). Ensuite, elle sera responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors de la recherche d'un nouvel emploi - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Au sein d'Educam, un groupe de travail paritaire développera cette cellule pour l'emploi pendant la durée de l'accord.

Article 11. - Contrats à durée déterminée, travail intérimaire et sous-traitance

La convention collective de travail du 26 juillet 1999 concernant l'obligation d'information sur les contrats à durée déterminée, du travail intérimaire et de la sous-traitance, sera prorogée du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus.

Afin d'éviter les excès en matière de travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail seront convertis en contrats à durée indéterminée après une période de 6 mois.

La convention collective de travail relative à l'obligation d'information en matière de contrats à durée déterminée, au travail intérimaire et à la sous-traitance du 10 juin 1999 sera adaptée en ce sens du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002.

Section 2. – Rapprochement des statuts ouvrier-employé

Article 12. - Jour de carence

La convention collective de travail sur le paiement des jours de carence du 26 juillet 1999 sera prorogée du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2003 et sera adaptée en ce sens.

Article 13. – Délais de préavis

§ 1. En application de l'article 61 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les Contrats de travail, les parties conviennent de demander un arrêté royal visant à modifier les délais de préavis tel que fixé par l'arrêté royal du 1^{er} mars 2000 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage, pour les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée et relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, comme suit:

	Préavis signifié par l'employeur	Préavis signifié par le travailleur
moins de 5 ans d'ancienneté	5 semaines	2 semaines
de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	6 semaines	2 semaines
de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	10 semaines	3 semaines
de 15 à moins de 20 ans d'ancienneté	16 semaines	3 semaines
de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté	20 semaines	4 semaines
25 ans d'ancienneté et plus	22 semaines	4 semaines

En cas de préavis en vue d'un départ en prépension, les délais de préavis déterminés à l'article 59 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les Contrats de travail sont applicables.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de parution d'un arrêté royal en la matière dans le Moniteur belge.

A partir du 3 mai 2001 jusqu'à la date de parution du nouvel arrêté royal mentionné au §2, les parties conviennent que les délais de préavis pour les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée et relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, sont fixés comme suit:

	Préavis signifié par l'employeur	Préavis signifié par le travailleur
moins de 5 ans d'ancienneté	5 semaines	2 semaines
de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	6 semaines	2 semaines
de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	10 semaines	3 semaines
de 15 à moins de 20 ans d'ancienneté	16 semaines	3 semaines
de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté	20 semaines	4 semaines
25 ans d'ancienneté et plus	22 semaines	4 semaines

En cas de préavis en vue d'un départ en prépension, les délais de préavis déterminés à l'article 59 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les Contrats de travail sont applicables.

CHAPITRE V. – FORMATION

Les parties signataires se déclarent d'accord, compte tenu des principes repris ci-après, pour conclure le 3 mai 2001 au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage une convention collective de travail sur la formation pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 30 juin 2003.

Article 14. - Groupes à risques

Confirmation de la cotisation de 0,15 %
 Finalisation de l'accord sectoriel sur la formation en alternance et les projets-pilotes de formation des classes moyennes
 Prolongation des dispositions relatives à l'insertion des groupes à risques

Article 15. - Droit à la formation permanente

Confirmation de la cotisation de 0,25%
 Pour la durée de l'accord, accroître les possibilités pour diminuer le crédit-formation grâce à des formations enregistrées, à côté des formations reconnues (par ex. les formations de fabricants-importateurs)
 La diminution du crédit-formation est couplée au plan de formation qui doit être transmis à Educam pour le 25 décembre
 Possibilité unique de mettre le crédit-formation à zéro au 25 décembre 2001: à condition d'introduire le plan de formation d'entreprise
 Recherche de moyens disponibles et nécessaires pour Educam et éventuellement utilisation des réserves pour prévoir des stimuli et pour pouvoir exécuter des missions supplémentaires
 Droit de principe de remédier pour des formations reconnues.

Collaboration et reconnaissance/enregistrement mutuel des formations Educam-Cefora.

A titre expérimental, Educam peut développer des activités commerciales limitées et autosuffisantes sans mettre en péril ses missions originelles.

CHAPITRE VI. – TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITE

Article 16. - Modalisation

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation de travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant, entre autres, une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la conversion des augmentations salariales.

Article 17. - Flexibilité

La convention collective de travail « Flexibilité » du 26 juillet 1999, est prorogée du 1er janvier 2001 au 30 juin 2003 et sera adaptée en ce sens.

CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIERE

Article 18. - Crédit-temps et réduction de la carrière

A partir du 1^{er} janvier 2002, le droit au crédit-temps à temps plein et mi-temps, passe de 1 à 2 ans. Au niveau des entreprises, en concertation paritaire, le crédit-temps peut être porté à 5 ans maximum. A cet effet un modèle de convention collective de travail sera annexé à la nouvelle convention collective, qui sera élaborée en exécution du présent article.

Conformément aux dispositions de la CCT 77, il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la réduction de la carrière professionnelle. Lorsque 5% des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur du présent accord, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent conserver ce pourcentage.

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

r) \int A partir du 1^{er} janvier 2002, la convention collective de travail relative à l'interruption de carrière du 26 juillet ~~2002~~ sera adaptée en fonction de la nouvelle législation avec maintien des chapitres IV, V et VI.

Article 19. - Petit chômage

→ 1999

L'extension du congé de paternité et du congé d'adoption, en application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, est intégrée dans les dispositions existantes en matière de petit chômage dès le 1^{er} juillet 2002.

A dater du 1^{er} juillet 2002, la convention collective de travail « Petit chômage » du 26 juillet 1999 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 20. - Fin de carrière

§ 1 En application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, le régime de prépension existant, qui fixe l'âge de la prépension à 56 ans moyennant 33 ans de passé professionnel et en fonction de 20 ans de travail en équipes avec des prestations de nuit, sera prorogé pour la durée de l'accord 2001-2002, comme visé dans la CCT 49 du Conseil National du Travail.

La convention collective de travail « Prépension travail en équipes » du 26 juillet 1999 est prorogé du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus et sera adaptée en ce sens.

§ 2. Le droit à la prépension à mi-temps à partir de 55 ans, repris dans l'accord national 1999-2000 du 27 avril 1999, est prorogé du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus.

La convention collective de travail « Prépension à mi-temps » du 26 juillet 1999 est prorogée du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus et sera adaptée en ce sens.

§ 3. Pour la durée de l'accord 2001-2002, les recommandations relatives à la procédure de prépension prévue à l'article 5.3.4. de l'accord national 1999-2000, sont prorogées.

En matière de prépension, les parties recommandent, dans le cadre des mesures de redistribution du travail au niveau des entreprises, la procédure suivante: au plus tard deux mois avant que l'ouvrier concerné atteigne l'âge de la prépension, l'employeur invitera celui-ci à une entrevue pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Lors de cette entrevue, l'ouvrier pourra se faire assister par son délégué syndical. A cette occasion, des arrangements fermes seront pris tant en ce qui concerne le timing de la prépension, que la formation du remplaçant du prépensionné.

CHAPITRE VIII - QUALITE DU TRAVAIL

Article 21 - Politique anti-stress

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) cherchera à déterminer, pendant la durée de l'accord, dans quelle mesure la suppression de l'obligation de remplacement pour toutes les formes d'interruption et de réduction de carrière, augmente la pression de travail et le stress, et préparera les dispositions nécessaires à cet effet.

Article 22 - Plans de transport d'entreprise

Pour réaliser un effort en vue de réorienter le transport domicile-lieu de travail, Educam (en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et moyennant le soutien des Exécutifs flamand, wallon et bruxellois), peut jouer un rôle de médiateur ou de conseiller pour assister les entreprises ou les délégués syndicaux qui souhaitent prendre des initiatives pour organiser le transport domicile-lieu de travail ou lancer un plan de transport au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IX. – PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 22 - Facilités de fonctionnement des élus en CE – CPPT

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par ex. ordinateur, fax, internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise et Comité de Prévention et de Protection au Travail 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 CE et les CPPT 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 Commission paritaire.

A la fin du présent accord sectoriel, les parties signataires procéderont à l'évaluation de cet article.

La convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale du 26 juillet 1999 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 24 - Fonction représentative

§1. Afin d'améliorer son application, l'article 3 §1 de la convention collective de travail « Reconnaissance de la fonction représentative » du 26 juillet 1999 est adapté comme suit:

C

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

§ 2. Afin d'améliorer son application, l'article 3 §3 de la convention collective de travail « Reconnaissance de la fonction représentative » du 26 juillet 1999 est adapté comme suit:

« Le contact avec le responsable régional peut concerner:

- les relations et 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.

A partir du 1^{er} janvier 2001, la convention collective de travail « Reconnaissance de la fonction représentative » du 26 juillet 1999 est prorogée pour une durée indéterminée et adaptée avec les éléments des §§ 1 et 2 du présent article.

Article 25 - Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 11 de l'accord national 1999-2000, sont prorogées pour la durée de l'accord national 2001-2002.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du CE, du CPPT et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée à l'initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement arbitraire.

CHAPITRE X. – PROJETS SECTORIELS 2001-2002

Article 26. - Classification de fonctions

§ 1. Avant le 30 septembre 2001, une de classification est créée, ayant pour tâche prioritaire d'actualiser la classification de fonctions existante, d'établir une procédure en cas de contestation ainsi qu'une liste d'exemples.

§ 2. A chaque réunion, de nouvelles dispositions de travail sont convenues et une nouvelle date est fixée.

Article 27. - Etablissement d'un plan de prévention sectoriel

D'ici le 30 septembre 2002, un groupe de travail paritaire rédigera un modèle sectoriel de plan de prévention.

Article 28. - Conversion en euro

Dans le courant de l'année 2001, une convention collective sectorielle sera conclue, convertissant de BEF en euro tous les montants applicables prévus dans toutes les conventions collectives de travail du secteur des garages.

Article 29. – Régime de stand-by

Pendant la durée de l'accord, un groupe de travail paritaire établira un inventaire des dispositions de stand-by existantes dans le secteur.

Article 30. – Prime d'équipes

Dans le courant de l'année 2001, un groupe de travail paritaire se prononcera sur la description légale de la notion de « travail en équipes », afin d'explicitier la CCT.

CHAPITRE XI. – PAIX SOCIALE ET DUREE DE L'ACCORD

Article 31. - Paix sociale

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

Article 32. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus, excepté les dispositions suivantes:

- le chapitre V sur la Formation, valable du 1^{er} janvier 2002 au 30 juin 2003 inclus ;
- l'article 3 sur le Pouvoir d'achat, valable à partir du 1^{er} janvier 2001 pour une durée indéterminée ;
- l'article 4 sur les Frais de transport, valable à partir du 1^{er} avril 2001 pour une durée indéterminée ;
- l'article 5 sur la Prime de fin d'année, valable à partir du 1^{er} avril 2001 pour une durée indéterminée ;
- l'article 6 sur le Fonds de pension sectoriel, valable à partir du 1^{er} janvier 2002 pour une durée indéterminée ;
- l'article 7 sur le Fonds social, valable à partir du 1^{er} juin 2001 pour une durée indéterminée ;
- l'article 8 sur la Prime d'équipes, valable à partir du 1^{er} avril 2001 pour une durée indéterminée ;
- l'article 9 sur la Clause de sécurité d'emploi, valable à partir du 1^{er} juillet 2001 pour une durée indéterminée ;

l'article 13 §1 et §2 sur les délais de préavis qui entre en application dès la publication de l'arrêté royal au Moniteur belge et est valable pour une durée indéterminée ;

l'article 13 §3 sur les délais de préavis, valable à partir du 3 mai 2001 et ce jusqu'au moment de la publication de l'arrêté royal au Moniteur belge ;

l'article 14 et 15 concernant Formation, valable à partir du 1^{er} janvier 2001 au 30 juin 2003 inclus ;

l'article 17 concernant la Flexibilité, valable du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2003 inclus ;

l'article 18 concernant le Crédit-temps et la réduction de la carrière professionnelle, valable à partir du 1^{er} janvier 2002 pour une durée indéterminée ;

l'article 19 sur le Petit chômage, valable à partir du 1^{er} juillet 2002 pour une durée indéterminée ;

l'article 23 sur le Statut des délégués syndicaux, valable à partir du 1^{er} janvier 2001 pour une durée indéterminée.

l'article 24 sur la Fonction représentative, valable à partir du 1^{er} janvier 2001 pour une durée indéterminée.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un délai de 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 pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

30-05-2001

04-07-2001

N^o

57.783

10/11/02

9

PARITAIR COMITE VOOR HET GARAGEBEDRIJF**NATIONAAL AKKOORD****Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2001****Hoofdstuk I. - TOEPASSINGSGBIED****Artikel 1. - Toepassingsgebied**

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

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder arbeiders verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Hoofdstuk II. - KADER**Artikel 2. - Voorwerp**

Deze overeenkomst is gesloten met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002, gesloten op 22 december 2000.

Dit nationaal akkoord wordt neergelegd op de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van dit nationaal akkoord wordt gevraagd.

Hoofdstuk III. - INKOMENSZEKERHEID**Artikel 3. – Koopkracht****Afdeling 1 – Verhoging van de effectieve lonen**

Op 1 juli 2001 worden alle effectieve uurlonen verhoogd met 7,00 BEF (regime 38 uren/week).

Op 1 april 2002 worden alle effectieve uurlonen verhoogd met 4,00 BEF (regime 38 uren/week).

Op 1 oktober 2002 worden alle effectieve uurlonen verhoogd met 3,00 BEF (regime 38 uren/week).

De collectieve arbeidsovereenkomst Uurlonen van 26 juli 1999 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Afdeling 2 – Verhoging van de minimumuurlonen

- Op 1 juli 2001 worden alle minimumuurlonen (aan spanning 100) verhoogd met 7,00 BEF (regime 38 uren/week).
- Op 1 april 2002 worden alle minimumuurlonen (aan spanning 100) verhoogd met 4,00 BEF (regime 38 uren/week).
- Op 1 oktober 2002 worden alle minimumuurlonen (aan spanning 100) verhoogd met 3,00 BEF (regime 38 uren/week).

De collectieve arbeidsovereenkomst Uurlonen van 26 juli 1999 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Afdeling 3 – Indexering

Conform artikel 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst Loonvorming van 26 juli 1999 worden op 1 mei 2001 en 1 mei 2002 de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen aangepast aan de reële index.

Artikel 4. – Vervoerkosten

De ondertekenende partijen bevestigen dat vanaf 1 april 2001 – rekening houdend met het interprofessioneel akkoord 2001 – 2002 van 22 december 2000, rekening houdend met de CAO 19 sexies en conform de collectieve arbeidsovereenkomst Vervoerskosten van 12 maart 1991 - de tussenkomst van de onderneming in de vervoerkosten voor een arbeider die beroep doet op:

- het vervoer per spoor;
- of een ander vervoermiddel dan de NMBS;
- of ander gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- of gebruik maakt van gemengde vervoermiddelen

wordt berekend op basis van het barema dat is opgenomen als bijlage van het koninklijk besluit dat getroffen wordt in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, voor het aantal kilometers dat overeenkomt met de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de onderneming.

Artikel 5. – Eindejaarspremie

Teneinde onduidelijkheid te vermijden wordt artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst Eindejaarspremie van 26 juli 1999 als volgt aangepast voor onbepaalde duur:

“In de gevallen zoals bepaald in § 1 tot en met § 8 hebben de werklieden recht op een gedeelte van de premie gelijk aan een twaalfde per maand tewerkstelling in de referteperiode, waarbij elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand”.

Artikel 8 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst Eindejaarspremie van 26 juli 1999 wordt als volgt aangepast voor onbepaalde duur:

L

“in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid in toepassing van artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt de gelijkstelling begrensd tot maximum 150 dagen in het refertejaar.”

Artikel 6. – Sectoraal pensioenfonds

Met ingang van 1 januari 2002 wordt een bedrag gelijk aan 1 % van de bruto-bezoldigingen van de arbeiders besteed aan een sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders.

Mits een collectieve arbeidsovereenkomst of akkoord op ondernemingsvlak die reeds bestond voor 31 december 2000 kan de 1 % gebruikt worden voor de invoering of uitbreiding van het ondernemingsgebonden pensioenstelsel. Om hiervoor in aanmerking te komen moeten zowel de collectieve arbeidsovereenkomst als het reglement ter controle en goedkeuring worden voorgelegd aan het Paritair Comité voor 30 september 2001.

Het sectoraal pensioenstelsel zal uitgewerkt worden tegen 31 december 2002 zowel wat de financiering als wat de rechten van de werknemers betreft en zal ter goedkeuring aan het Paritair Comité worden voorgelegd.

In uitvoering hiervan zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake het Sectoraal pensioenstelsel worden uitgewerkt.

Artikel 7. – Sociaal fonds

Vanaf 1 juni 2001 (voor onbepaalde duur) wordt de aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid vastgesteld op 300 BEF per werkloosheidsuitkering en 150 BEF per halve werkloosheidsuitkering.

Vanaf 1 juni 2001 (voor onbepaalde duur) hebben de schoolverlaters, die nog geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering, tijdens hun wachtperiode recht op de aanvullende werkloosheidsvergoeding van 300 BEF bij tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie of tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.

Vanaf 1 juni 2001 (voor onbepaalde duur) wordt de minimumleeftijd voor oudere zieken van 60 jaar voor mannen op 55 jaar voor mannen en vrouwen gebracht. Om recht te hebben op een aanvullende vergoeding voor oudere zieken wordt hieraan een anciënniteitsvoorwaarde gekoppeld van 20 jaar beroepsverleden waarvan 10 jaar in de sector.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Statuten Sociaal fonds van 26 juli 1999 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 8. – Ploegenpremie

Teneinde onduidelijkheid te vermijden worden artikel 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst Ploegenpremie van 26 juli 1999 als volgt aangepast voor onbepaalde duur:

Premie voor ploegenarbeid:

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

Premie voor nachtarbeid:

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

Hoofdstuk IV. - WERKZEKERHEID

Afdeling 1 – Werkzekerheidsclausule

Artikel 9. - Werkzekerheidsclausule

De collectieve arbeidsovereenkomst Werkzekerheid van 26 juli 1999 wordt voor onbepaalde duur verlengd en zal in die zin worden aangepast.

Artikel 10. - Sectorale tewerkstellingscel

Binnen de bestaande Educam-werking zal een sectorale tewerkstellingscel worden ingevoerd. Deze cel dient zich in eerste instantie te richten op het afstemmen van vraag en aanbod in de sector (onder meer via een vacaturebank). In tweede instantie dient de wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

Een paritaire werkgroep in de schoot van Educam zal dit binnen de duurtijd van het akkoord verder uitwerken.

Artikel 11. - Contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming van 26 juli 1999 zal worden verlengd met ingang vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002.

Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het

werk, na een periode van 6 maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming van 26 juli 1999 zal in die zin worden aangepast met ingang vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002.

Afdeling 2. – Toenadering statuut arbeiders – bedienden

Artikel 12. - Carenzdag

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Betaling van de carenzdagen van 26 juli 1999 wordt verlengd met ingang vanaf 1 juli 2001 tot 30 juni 2003 en zal in die zin worden aangepast.

Artikel 13. – Opzeggingstermijnen

§ 1 In toepassing van artikel 61 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten komen partijen overeen een koninklijk besluit aan te vragen dat ertoe strekt de opzegtermijnen, zoals deze bepaald worden in het koninklijk besluit van 1 maart 2000 tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren, voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst als volgt te wijzigen:

	Vooropzeg betekend door werkgever	Vooropzeg betekend door werknemer
Minder dan 5 jaar anciënniteit	5 weken	2 weken
Van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit	6 weken	2 weken
Van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit	10 weken	3 weken
Van 15 tot minder dan 20 jaar anciënniteit	16 weken	3 weken
Van 20 tot minder dan 25 jaar anciënniteit	20 weken	4 weken
Van 25 jaar en meer anciënniteit	22 weken	4 weken

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten.

Deze nieuwe bepalingen zullen in werking treden op de datum van het verschijnen van een koninklijk besluit ter zake in het Belgisch Staatsblad.

Partijen komen overeen dat de opzegtermijnen voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 3 mei 2001 tot de datum van het verschijnen van het nieuw koninklijk besluit waarvan sprake in § 2 als volgt worden vastgesteld:

	Vooropzeg betekend door werkgever	Vooropzeg betekend door werknemer
Minder dan 5 jaar anciënniteit	5 weken	2 weken
Van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit	6 weken	2 weken
Van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit	10 weken	3 weken
Van 15 tot minder dan 20 jaar anciënniteit	16 weken	3 weken
Van 20 tot minder dan 25 jaar anciënniteit	20 weken	4 weken
Van 25 jaar en meer anciënniteit	22 weken	4 weken

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk V. – VORMING EN OPLEIDING

De ondertekenende partijen verklaren zich akkoord om, rekening houdend met de onderhavige principes, in het Paritair Comité voor het garagebedrijf op 3 mei 2001 een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende Vorming en Opleiding voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 30 juni 2003, af te sluiten.

Artikel 14. - Risicogroepen

Bevestiging van de bijdrage van 0,15%
 Finalisering van de sectorovereenkomst deeltijds onderwijs en
 proefprojecten middenstandsopleiding
 Verlenging van de bepalingen met betrekking tot instroom risico-groepen

Artikel 15. - Recht op permanente vorming

Bevestiging van de bijdrage van 0,25%
 Voor duurtijd van het akkoord vergroten van de afbouw mogelijkheden van
 het vormingskrediet door naast erkende ook geregistreerde opleidingen
 te voorzien (bijvoorbeeld opleidingen fabrikanten – importeurs)
 Afbouw van het vormingskrediet wordt gekoppeld aan een
 bedrijfsopleidingsplan dat voor 25 december moet worden overgemaakt
 aan Educam
 Eenmalige mogelijkheid tot 25 december 2001 om teller op nul te zetten,
 mits indiening bedrijfsopleidingsplan
 Onderzoek naar beschikbare en noodzakelijke middelen voor Educam en
 eventueel gebruik van de reserves om stimuli te voorzien en om
 bijkomende opdrachten te kunnen uitvoeren
 Principerecht op remediëren voor erkende opleidingen
 Samenwerking en wederzijdse erkenning/registrering Educam-Cevora-
 opleidingen
 Educam kan ten experimentele titel beperkte zelfbedruipende
 commerciële activiteiten ontwikkelen zonder haar basisopdrachten in het
 gedrang te brengen

Hoofdstuk VI. – ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

Artikel 16. - Modalisering

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de
 arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een CAO de tewerkstelling
 bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te
 passen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en
 decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Artikel 17. - Flexibiliteit

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Flexibiliteit van 26 juli 1999
 wordt verlengd met ingang vanaf 1 januari 2001 tot 30 juni 2003 en zal in die
 zin worden aangepast.

Hoofdstuk VII. – LOOPBAANPLANNING

Artikel 18. - Tijdskrediet en loopbaanvermindering

§ 1. Het recht op halftijds en voltijds tijdskrediet wordt vanaf 1 januari 2002
 van 1 op 2 jaar gebracht. Op ondernemingsvlak kan in paritair overleg
 het tijdskrediet op maximum 5 jaar worden gebracht. Hiertoe wordt een
 model van collectieve arbeidsovereenkomst bij de nieuwe collectieve

arbeidsovereenkomst, die in uitvoering van dit artikel wordt uitgewerkt, gevoegd.

Conform de bepalingen van CAO 77 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering. Indien 5% van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken. Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit % behouden.

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor + 50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen werknemer en werkgever.

De collectieve arbeidsovereenkomst loopbaanonderbreking van 26 juli 1999 wordt vanaf 1 januari 2002 voor onbepaalde duur aangepast in functie van de nieuwe wetgeving en met behoud van de hoofdstukken IV, V en VI.

Artikel 19. - Kort verzuim

De uitbreiding van het vaderschapsverlof en adoptieverlof in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 wordt met ingang van 1 juli 2002 geïntegreerd in de bestaande regelingen inzake kort verzuim.

De collectieve arbeidsovereenkomst Kort verzuim van 26 juli 1999 zal vanaf 1 juli 2002 in die zin voor onbepaalde duur worden aangepast.

Artikel 20. - Eindeloopbaan

In toepassing van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 zal voor de duur van het akkoord 2001-2002 de bestaande brugpensioenregeling, die een brugpensioenleeftijd vastlegt op 56 jaar mits 33 jaar beroepsloopbaan en in functie van 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties, zoals bedoeld in CAO 49 van de Nationale Arbeidsraad, worden verlengd.

De collectieve arbeidsovereenkomst Brugpensioen ploegenarbeid van 26 juli 1999 wordt verlengd vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 en zal in die zin worden aangepast.

Het recht op halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar, opgenomen in het nationaal akkoord 1999-2000 van 27 april 1999 wordt verlengd vanaf januari 2001 tot en met 31 december 2002.

De collectieve arbeidsovereenkomst Halftijds brugpensioen van 26 juli 1999 wordt verlengd vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 en zal in die zin worden aangepast.

§ 3. Voor de duur van het akkoord 2001-2002 worden de aanbevelingen brugpensioen – procedure voorzien in artikel 5.3.4. van het nationaal akkoord 1999-2000 verlengd:

Op vlak van brugpensioen bevelen de partijen in het kader van de arbeidsherverdelende maatregelen op ondernemingsvlak volgende procedure aan: ten laatste 2 maand voor het bereiken van de brugpensioenleeftijd nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Bij dit onderhoud kan de arbeider zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Bij dit onderhoud zullen zowel naar timing van het brugpensioen als naar opleiding van de vervanger van de bruggepensioneerde sluitende afspraken gemaakt worden.

HOOFDSTUK VIII. - KWALITEIT VAN DE ARBEID

Artikel 21. - Antistressbeleid

Het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) zal in de duurtijd van het akkoord onderzoeken in hoeverre het wegvallen van de vervangingsplicht bij alle vormen van loopbaanonderbreking en –vermindering de werkdruk en stress verhoogt en zal hiertoe de nodige maatregelen uitwerken.

Artikel 22. - Bedrijfsvervoerplannen

Om inspanningen te leveren om het woon-werkverkeer te heroriënteren kan Educam (in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 en mits ondersteuning vanuit Vlaamse, Waalse of Brusselse deelregeringen) een bemiddelende en adviserende rol opnemen ter ondersteuning van bedrijven of vakbondsafgevaardigden die initiatieven rond woon-werkverkeer willen organiseren of een bedrijfsvervoerplan willen opstarten.

HOOFDSTUK IX. - INSPRAAK EN OVERLEG

Artikel 23. - Werkingsfaciliteiten verkozenen OR – CPBW

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:

door de syndicale organisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan;
de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;

de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;
 de bestaande sectorale –en ondernemingsCAO’s inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd;
 in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak ook de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het Paritair Comité.

Bij het einde van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen onderhavig artikel evalueren.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Statuut van de vakbondsafvaardigingen van 26 juli 1999 zal in die zin voor onbepaalde duur worden aangepast.

Artikel 24. - Representatieve functie

Teneinde de toepassing te verbeteren wordt artikel 3 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst Erkenning van de representatieve functie van 26 juli 1999 in onderstaande zin aangepast:

“De officiële zakagenda’s van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks officieel overhandigd op het Paritair Comité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken in deze agenda hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.”

Teneinde de toepassing te verbeteren wordt artikel 3 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst Erkenning van de representatieve functie van 26 juli 1999 in onderstaande zin aangepast:

“Het contact van de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- De arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- De toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- Informatieverstrekking aan de werknemers;
- Het opstellen van bedrijfsopleidingsplannen in het kader van vorming en opleiding.”

De collectieve arbeidsovereenkomst Erkenning van de representatieve functie van 26 juli 1999 wordt vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur verlengd en rekening houdend met de elementen van § 1 en § 2 van dit artikel aangepast.

Artikel 25. - Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2001-2002 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging voorzien in artikel 11 van het nationaal akkoord 1999-2000 verlengd:

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet langer meer moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Comité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Niet naleving van de procedure wordt gelijkgesteld met willekeurig ontslag.

HOOFDSTUK X. – SECTORALE PROJECTEN 2001-2002

Artikel 26. - Functieclassificatie

§ 1 Voor 30 september 2001 wordt een paritaire classificatiecommissie opgericht met als prioritaire taken: de actualisering van de bestaande functieclassificatie, het opstellen van een procedure bij betwisting en het opstellen van een voorbeeldenlijst.

§ 2. Bij elke vergadering worden nieuwe werkafspraken gemaakt en wordt een nieuwe datum vastgelegd.

Artikel 27. - Opstellen van een sectoraal preventieplan

Voor 30 september 2002 zal een paritaire werkgroep een sectoraal model van preventieplan opstellen.

Artikel 28. - Omzetting Euro

In de loop van 2001 wordt een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten die alle gangbare bedragen, te vinden in alle collectieve arbeidsovereenkomsten van de sector Garages, zal omzetten van BEF naar Euro.

Artikel 29. - Stand-by regeling

Binnen de duurtijd van het akkoord zal een paritaire werkgroep een inventaris opmaken van de bestaande stand-by regelingen in de sector.

Artikel 30. – Ploegenpremie

In de loop van 2001 zal een paritaire werkgroep zich uitspreken over de wettelijke omschrijving van het begrip “ploegenarbeid”, teneinde de CAO te verduidelijken.

HOOFDSTUK XI. – SOCIALE VREDE EN DUURTIJD AKKOORD

Artikel 31. – Sociale vrede

Onderhavig akkoord 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.

Artikel 32. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002, met uitzondering van:

- artikel 3 inzake Koopkracht dat geldig is vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 4 inzake Vervoerskosten dat geldig is vanaf 1 april 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 5 inzake Eindejaarspremie dat geldig is vanaf 1 april 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 6 inzake Sectoraal pensioenfonds dat geldig is vanaf 1 januari 2002 voor onbepaalde duur;
- artikel 7 inzake Sociaal fonds die geldig zijn vanaf 1 juni 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 8 inzake Ploegenpremie dat geldig is vanaf 1 april 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 9 inzake Werkzekerheidsclausule dat geldig is vanaf 1 juli 2001 voor onbepaalde duur;
- artikel 13 § 1 en § 2 inzake Opzegtermijnen dat geldig is vanaf het verschijnen van het koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad voor onbepaalde duur
- artikel 13 § 3 inzake Opzegtermijnen dat geldig is vanaf 3 mei 2001 tot het verschijnen van het koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad;
- artikel 14 en 15 inzake Vorming en opleiding dat geldig is vanaf 1 januari 2002 tot en met 30 juni 2003;
- artikel 17 inzake Flexibiliteit dat geldig is van 1 juli 2001 tot en met 30 juni 2003
- artikel 18 inzake Tijdskrediet en loopbaanvermindering dat geldig is van 1 januari 2002 voor onbepaalde duur
- artikel 19 inzake Kort verzuim dat geldig is van 1 juli 2002 voor onbepaalde duur
- artikel 23 inzake Statuut van de vakbondsafvaardigingen dat geldig is vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur;

artikel 24 inzake Representatieve functie dat geldig is vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur;

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.