

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF PC112**

**COMMISSION PARITAIRE
DES ENTREPRISES DE GARAGE CP112**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september
2023*

*Convention collective de travail du 28 septembre
2023*

VORMING EN OPLEIDING

FORMATION

In uitvoering van hoofdstukken 9 en 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ("Arbeidsdeal")

En exécution des chapitres 9 et 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (« Deal pour l'emploi »)

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Artikel 1.

Article 1^{er}.

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.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire des entreprises de garage. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

HOOFDSTUK II - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

CHAPITRE II - DEFINITIONS

Artikel 2.

Article 2.

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme, zoals EDUCAM ;

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent soit dans l'entreprise soit dans un lieu séparé du lieu de travail . Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise, telle qu'EDUCAM ;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a), die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden ;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le

werknemer beschikt ;

d)groeipad: de termijn waarbinnen het in deze cao vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt ;

e) opleidingsrecht: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt ;

f) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

g) opleidingskrediet: het aantal uren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van sectorale voordelen ten behoeve van bedrijven. Het opleidingskrediet wordt door EDUCAM vastgesteld voor een periode van 2 jaar

HOOFDSTUK III - RISICOGROEPEN

Artikel 3. Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15% van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191, § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10% bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

Artikel 4. Definitie van risicogroepen

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15% aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen :

- Langdurig werkzoekenden ;
- Kortgeschoolde werkzoekend ;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder ;
- Herintreders en herintreedsters ;

- Leefloners ;
- Personen met een arbeidshandicap ;

- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de

travailleur ;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente CCT doit être atteint ;

e) droit à la formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée ;

f) plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

g) crédit formation : le nombre d'heures pris en considération pour le calcul des avantages sectoriels au profit des entreprises. Le crédit formation est établi par EDUCAM pour une période de 2 ans.

CHAPITRE III - GROUPES À RISQUES

Article 3. Cotisations pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191, § 1 de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

Article 4. Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son

grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;

- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut ;
- (Deeltijds) lerende jongeren ;
- Kortgeschoolde arbeiders ;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën ;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder ;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 4bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel. 4bis.

Tenminste 0,05% van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen :

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken ;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1,3° van het voornoemde koninklijk besluit ;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1, 4° van het voornoemde koninklijk besluit ;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het

décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;

- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 4bis de cette convention collective de travail.

Article. 4bis.

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 2° de l'arrêté royal précité ;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 3° de l'arrêté royal précité ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 4° de l'arrêté royal précité ;
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin

paritair comité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid die binnen het Paritair Comité voor het garagebedrijf op 9 oktober 2015.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Artikel. 4ter.

Van de in artikel 4bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025%) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a. De in artikel 4bis, 5, bedoelde jongeren ;
- b. De in artikel 4bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Om de inschakeling van jongeren onder de 26 jaar aan te moedigen, werd de bijdrage voor deze risicogroep sinds 1 januari 2015 verhoogd tot 0,05% van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Ingroeibanen zijn een combinatie van een praktijkopleiding met een beroepservaring op de werkvloer.

Elke jongere onder de 26 jaar kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

De in dit kader en naar aanleiding van het nationaal akkoord 2015-16 ontwikkelde ondersteunende en bijkomende initiatieven worden verder opgevolgd door EDUCAM.

HOOFDSTUK IV – HET OPLEIDINGSRECHT

Artikel 5. Bijdragen voor vorming

De vormingen worden verder ondersteund door de inning van 0,55% van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

Artikel 6. Het opleidingsrecht voor ondernemingen met 10 of meer werknemers

Art. 6.1. Toepassingsgebied

Dit artikel is van toepassing op werkgevers die 10 of meer werknemers in dienst hebben.

d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Commission Paritaire des entreprises de garage du 9 octobre 2015.

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

Article. 4ter.

L'effort visé à l'article 4bis doit, au moins pour moitié (0,025 %), être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 4bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 4bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Afin d'encourager l'insertion des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1er janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

CHAPITRE IV – LE DROIT A LA FORMATION

Article 5. Cotisations pour la formation

Les formations continuent à être soutenues par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

Article 6. Le droit à la formation pour les entreprises occupant 10 travailleurs et plus

Art. 6.1. Champ d'application

Le présent article s'applique aux employeurs qui occupent 10 travailleurs ou plus.

Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de cijfers verstrekt door de kruispuntbank van de sociale zekerheid vanaf 31/12 van jaar N-1.

Art.6.2. Opleidingsrecht

§1 De arbeiders, die onder artikel 6 vallen en werken in ondernemingen die 20 of meer werknemers in dienst hebben, hebben in overleg met hun werkgever, een individueel recht op opleiding van 7 opleidingsdagen over een periode van twee jaar.

Het saldo van de aan het eind van het jaar niet opgebruikte opleidingsdagen wordt overgedragen naar het volgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingsrecht van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van zes jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van zes jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer alle opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen waarop hij recht had in het kader van deze CAO. Op het einde van de voormelde periode van zes jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingsrecht op nul gezet.

Het aantal dagen individuele opleiding voor werknemers in bedrijven met meer dan 20 werknemers zal evolueren volgens het volgende groeipad:

- 2025-2026: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 8 dagen
- 2027-2028: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 9 dagen
- 2029-2030: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 10 dagen,

§2 De arbeiders, die onder artikel 6 vallen en werken in **ondernemingen die ten minste 10 werknemers en ten hoogste 19 werknemers** in dienst hebben, hebben in overleg met hun werkgever, een individueel recht op opleiding van 2 opleidingsdagen over een periode van twee jaar.

Het saldo van de aan het eind van het jaar niet opgebruikte opleidingsdagen wordt overgedragen naar het volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van zes jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024,

Le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base des chiffres fournis par la banque carrefour de la sécurité sociale au 31/12 de l'année N-1.

Art.6.2. Droit à la formation

§1 **Les ouvriers entrant dans le champ d'application de l'article 6 et qui travaillent dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus** ont, en concertation avec l'employeur, un droit individuel à la formation de 7 jours de formation sur une période de deux ans.

Le solde des jours de formation individuelle non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante sans que ce solde puisse être déduit du droit à la formation du travailleur pour l'année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de six ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de six ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié de tous les jours de formation auxquels il avait droit en vertu de la présente CCT. A la fin de la période précitée de six ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Le nombre de jours de formation individuelle des travailleurs des entreprises de plus de 20 travailleurs évoluera selon le trajet de croissance suivant :

- 2025-2026 : + 1 jour de droit individuel par période de deux ans : vers 8 jours
- 2027-2028 : + 1 jour de droit individuel par période de deux ans : vers 9 jours
- 2029-2030 : + 1 jour de droit individuel par période de deux ans : vers 10 jours

§2 Les ouvriers entrant dans le champ d'application de l'article 6 et qui travaillent **dans les entreprises de 10 travailleurs au moins et de 19 travailleurs au plus** ont, en concertation avec l'employeur, un droit individuel à la formation de 2 jours de formation sur une période de deux ans.

Le solde des jours de formation individuelle non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de six ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la

of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van zes jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 1 opleidingsdag per jaar. Op het einde van de voormelde periode van zes jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Het aantal individuele opleidingsdagen voor werknemers in bedrijven met ten minste 10 en ten hoogste 19 werknemers evolueren volgens het volgende groeipad:

-2025-2026: + 0,5 dagen individueel recht per periode van twee jaar.

- 2027-2028: + 0,5 dagen individueel recht per periode van twee jaar.

Bovendien hebben arbeiders die onder artikel 6 vallen en in ondernemingen met ten minste 10 en ten hoogste 19 werknemers werken, recht op een collectieve opleiding van 5 dagen per arbeider over een periode van twee jaar vanaf 1 januari 2024.

Het saldo van ongebruikte collectieve opleidingsdagen kan niet worden overgedragen na de periode van twee jaar. Op het einde van de periode van twee jaar wordt het saldo op nul gezet.

§3 De formele en informele opleidingen worden in aanmerking genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§4 Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Als het onmogelijk is om opleidingen tijdens de werkuren te organiseren, kunnen werknemers op vrijwillige basis opleidingen buiten de werkuren volgen. In voorkomend geval kunnen werknemers besluiten de uren die zij buiten werktijd aan scholing besteden, terug te verdienen of betaald te krijgen. Deze uren komen echter niet in aanmerking voor extra loon.

§5 De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding, met inbegrip van de verplaatsingskosten; deze kosten mogen niet verhaald worden op de werknemer. Deze uren worden meegerekend voor de berekening van de arbeidsduurgrenzen.

fin de la période précitée de six ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié en moyenne et au minimum d'un jour de formation par an. A la fin de la période précitée de six ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Le nombre de jours de formation individuelle des travailleurs des entreprises de 10 travailleurs au moins et de 19 travailleurs au plus évoluera selon la trajectoire de croissance suivante :

-2025-2026 : + 0,5 jour de droit individuel par période de deux ans.

-2027-2028 : + 0,5 jour de droit individuel par période de deux ans.

En plus, les ouvriers, entrant dans le champ d'application de l'article 6 et qui travaillent dans les entreprises de 10 travailleurs au moins et de 19 travailleurs au plus ont un droit collectif à la formation de 5 jours par ouvrier sur une période de deux ans à partir du 1 janvier 2024.

Le solde des jours de formation collective non épuisé ne peut pas être transféré au-delà de la période de deux ans. A la fin de la période de deux ans, le solde est remis à zéro.

§3 Les formations formelles et informelles sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation individuelle. Il est également tenu compte des formations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, visées par la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§4 Les formations ainsi que la préparation des formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail.

S'il est impossible les formations ne peuvent se dérouler pendant les heures de travail, les ouvriers pourront suivre des formations en dehors de heures de travail et ce sur base volontaire. Le cas échéant, les ouvriers pourront décider de récupérer ou d'être rémunéré pour les heures consacrées à la formation en dehors des heures de travail. Ces heures ne donneront néanmoins pas droit à un sursalaire.

§5 Les frais de déplacement y compris les frais de déplacement vers la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux modalités reprises dans le contrat de travail concernant la prise en charge des frais de déplacement. Ces heures sont incluses dans le calcul des limites du temps de travail.

Opleidingen kunnen ook online worden gevolgd. Om in aanmerking te komen voor het opleidingsrecht, moeten online trainingen erkend of gegeven worden door Educam en minimaal 2 uur aaneengesloten duren.

Artikel 7. het opleidingsrecht voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers

Art. 7.1. Toepassingsgebied

Dit artikel is van toepassing op werkgevers die minder dan 10 werknemers in dienst hebben. Het aantal werknemers wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 6.1., lid 2.

Art.7.2. Opleidingsrecht

§1 Iedere arbeider heeft een individueel recht op opleiding van 2 dagen over een periode van twee jaar.

Bovendien hebben werknemers recht op een collectieve opleiding van 5 dagen per werknemer over een periode van twee jaar vanaf 1 januari 2024.

Het saldo van ongebruikte individuele en collectieve opleidingsdagen kan niet worden overgedragen na de periode van twee jaar. Op het einde van de periode van twee jaar wordt het saldo op nul gezet.

§2 De formele en informele opleidingen worden in aanmerking genomen. Er wordt ook rekening gehouden met de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§3 Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Als het onmogelijk is om opleidingen tijdens de werkuren te organiseren, kunnen werknemers op vrijwillige basis opleidingen buiten de werkuren volgen. In voorkomend geval kunnen werknemers besluiten de uren die zij buiten werktijd aan scholing besteden te recupereren of betaald te krijgen. Deze uren komen echter niet in aanmerking voor extra loon.

§6 De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding met inbegrip van de verplaatsingskosten. Deze kosten mogen niet verhaald worden op de

Les formations pourront, également, être suivies en ligne. Afin de donner droit au droit à la formation, les formations en lignes devront être reconnues ou données par Educam et durer minimum 2 heures consécutives.

Article 7. Le droit à la formation pour les entreprises occupant moins de 10 travailleurs

Art. 7.1. Champ d'application

Le présent article s'applique aux employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs. Le nombre de travailleurs est établi conformément à l'article 6.1. alinéa 2.

Art. 7.2 Droit à la formation

§1 Chaque ouvrier a, un droit individuel à la formation de 2 jours sur une période de deux ans.

En plus, les ouvriers ont un droit collectif à la formation de 5 jours par ouvrier sur une période de deux ans commençant le 1 janvier 2024.

Le solde des jours de formation collective et individuel non épuisé ne peut pas être transféré au-delà de la période de deux ans. A la fin de la période de deux ans, le solde est remis à zéro.

§2 Les formations formelles et informelles sont prises en compte. Il est, également, tenu compte des formations relatives au bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§3 Les formations ainsi que la préparation des formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail.

Si par impossible les formations ne peuvent se dérouler pendant les heures de travail, les ouvriers pourront suivre des formations en dehors de heures de travail et ce sur base volontaire. Le cas échéant, les ouvriers pourront décider de récupérer ou d'être rémunéré pour les heures consacrées à la formation en dehors des heures de travail. Ces heures ne donneront néanmoins pas droit à un sursalaire.

§6 Les frais de formation y compris les frais de déplacement vers la formation sont pris en charge

arbeider.

Opleidingen kunnen ook online worden gevolgd. Om in aanmerking te komen voor het scholingskrediet, moeten online trainingen erkend of gegeven worden door Educam en minimaal 2 uur aaneengesloten duren.

Artikel 8. Waarborg tot opleiding

Hoewel hij daartoe sterk wordt aangemoedigd, is de werknemer niet verplicht opleidingen te volgen.

Indien de werknemer zonder rechtvaardiging heeft geweigerd aan een geplande opleiding deel te nemen, verliest hij zijn recht op opleiding, d.w.z. het aantal uren dat aan de geplande opleiding is besteed.

Artikel 9. Opleidingskrediet

Het opleidingskrediet wordt uitgedrukt in uur en de sectorale voordelen worden door de EDUCAM instanties gedefinieerd.

EDUCAM beheert het opleidingskrediet. Een opleidingskrediet wordt toegekend uitsluitend voor formele opleidingen (verzorgd door EDUCAM of goedgekeurd door EDUCAM).

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het individueel en collectief objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Het opleidingskrediet is gelijk aan het opleidingsrecht van elke werknemer dat voor de onderneming wordt opgebouwd en wordt vastgelegd op basis van de verschillende bedrijfscategorieën, voor een periode van twee jaar.

EDUCAM berekent het opleidingskrediet op basis van de cijfers aangeleverd door de Carrefour Sociale Zekerheidsbank vanaf 31/12 van jaar N-1 en de bepalingen van deze cao.

Elk jaar kan een bedrijf één keer een herziening van zijn opleidingskrediet aanvragen bij een belangrijke verandering in het aantal werknemers dat in het bedrijf tewerkgesteld is.

Vanaf 1 januari 2024 onderscheiden wij de verschillende volgende categorieën:

-Voor bedrijven met 20 of meer werknemers komt het opleidingskrediet overeen met 56 individuele uren per werknemer over een periode van twee jaar.

- Voor bedrijven met 10 tot 19 werknemers komt het krediet overeen met 40 collectieve uren en 16

par l'employeur. Ces frais ne peuvent être récupérés auprès du travailleur.

Les formations pourront également être suivies en ligne. Afin de donner droit au crédit-formation, les formations en lignes devront être reconnues ou données par Educam et durer minimum 2 heures consécutives.

Article 8. Garantie de formation

Bien qu'il y soit vivement encouragé, l'ouvrier n'a pas l'obligation de suivre des formations.

Si l'ouvrier a refusé de participer à une formation planifiée sans justification, il perdra son droit à la formation, soit le nombre d'heure consacrée à la formation prévue.

Article 9. Crédit formation

Le crédit-formation s'exprime en heures et les avantages sectoriels sont défini par les instances d'EDUCAM.

EDUCAM gère le crédit-formation. Un crédit-formation est accordée exclusivement pour les formations formelles (dispensées par EDUCAM ou agréées par EDUCAM).

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif individuel et collectif (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

Le crédit formation est égal au droit à la formation de chaque ouvrier cumulé pour l'entreprise et fixé sur base des différentes catégories d'entreprise, pour une période de deux ans.

EDUCAM calcule le crédit formation sur base des chiffres fournis par la banque carrefour de la sécurité sociale au 31/12 de l'année N-1 et des dispositions de la présente convention collective de travail.

Chaque année, une entreprise peut demander une fois la révision de son crédit formation en cas d'évolution significative du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

A la date du 1^o janvier 2024, on distingue les différentes catégories suivantes :

-Pour les entreprises de 20 travailleurs et plus, le crédit de formation correspond 56 heures individuelles pour chaque travailleur sur une période de deux années.

- Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, le crédit correspond à 40 heures collectives et 16 heures

individuele uren voor elke werknemer over een periode van twee jaar.

- Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers komt het krediet overeen met 40 collectieve uren en 16 individuele uren voor elke werknemer over een periode van twee jaar.

Bijvoorbeeld 1: een bedrijf in de categorie 20 werknemers, waarvoor de BCSS-gegevens 15 arbeiders opleveren, heeft gedurende twee volledige jaren een individueel opleidingskrediet $56 \text{ uur} \times 15 \text{ (werknemers)} = 840 \text{ uur}$.

Voorbeeld 2: Een bedrijf in de categorie van 10 tot 19 werknemers waarvoor de BCSS-gegevens 10 arbeiders aangeven, heeft voor twee volledige jaren een collectief krediet van $40 \text{ uur} \times 10$ en een individueel krediet van $16 \text{ uur} \times 10$, voor een totaal van 560 uur. Opgemerkt moet worden dat het individuele krediet alleen wordt geactiveerd als het gehele collectieve krediet van het bedrijf na afloop van de twee jaar is opgebruikt.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité zowel hun collectief als hun individueel vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het collectief en individueel objectief voor het komende kalenderjaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Bij aanvang van de periode van twee jaar communiceert EDUCAM het volledige krediet dat 2 jaar geldig is. Het jaar daarop deelt EDUCAM het saldo van dit krediet mee berekend op basis van de gerealiseerde opleidingen tijdens het eerste jaar dat geldig is tot het einde van de periode van twee jaar.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde formele opleidingsuren.

De afbouw van het vormingskrediet is voor de ondernemingen met 15 werknemers of meer (arbeiders en bedienden samen) gekoppeld aan het bedrijfseigen opleidingsplan waarvan sprake in hoofdstuk V en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

Elk formeel opleidingsuur binnen het vormingskrediet geeft recht op een sectorale opleidingssteun die gegeven wordt voor de door EDUCAM erkende opleidingen en is gekoppeld aan het naleven van de

individuelles pour chaque travailleur sur une période de deux années.

- Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, le crédit de formation correspond à 40 heures collectives et 16 heures individuelles pour chaque travailleur sur une période de deux années.

Exemple 1: une entreprise dans la catégorie de 20 travailleurs, pour laquelle les données BCSS renseignent 15 ouvriers, dispose pour deux années complètes d'un crédit-formation individuel de 56 heures $\times 15 \text{ (ouvriers)} = 840 \text{ heures}$.

Exemple 2 : Une entreprise dans la catégorie de 10 à 19 travailleurs pour laquelle les données BCSS renseigne 10 ouvriers dispose pour deux années complètes d'un crédit collectif de 40 heures $\times 10$ et d'un crédit individuel de 16 heures $\times 10$ pour un total de 560 heures. Il faut noter que le crédit individuel n'est activé que lorsque l'ensemble du crédit collectif de l'entreprise est épuisé au terme des 2 années.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif collectif et individuel à réaliser durant l'année calendrier à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Au début de la période de deux années, EDUCAM communique l'intégralité du crédit valable pour 2 années. L'année suivante EDUCAM communique le solde de ce crédit calculé en fonction des formations réalisées durant la première année et valable jusqu'au terme de la période de deux ans.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation formelle suivies par le/les ouvriers.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question au chapitre V et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation formelle ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail et par les instances d'EDUCAM.

Une évaluation de cette mesure sera réalisée au terme de la première année et des ajustements

verplichtingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en door de instellingen van EDUCAM

Aan het einde van het eerste jaar zal een evaluatie van deze maatregel plaatsvinden en zullen eventueel aanpassingen worden doorgevoerd

Artikel 10. Vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom

§1. In het kader van de peterschapsopleiding, zoals voorzien in artikel 4 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, heeft de peter recht op 1 (half)terugkommoment.

Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2025, een sectorale opleidingssteun van 100 euro toegekend voor 8 uur opleiding en 50 euro voor 4 uur opleiding.

§2. De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2025 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde duur, heeft, zoals voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een sectorale opleidingssteun van 100 euro per opleidingsdag.

§3. Het recht op vormingskrediet, zoals opgenomen in artikel 10 wordt niet in mindering gebracht van het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 van onderhavige cao.

Artikel 11. Het einde van de arbeidsovereenkomst voor de arbeiders die werken in ondernemingen die 10 of meer werknemers tewerk stellen

Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft de arbeider niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het niet-opgebruikte opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de

seront éventuellement mis en œuvre.

Article 10. Crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs

§1. Dans le cadre de la formation au tutorat telle que prévue à l'article 4 §2 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, le tuteur / parrain a droit à une (demi-) journée de remise à niveau.

Du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2025, l'employeur bénéficie pour cette journée de suivi d'une aide sectorielle à la formation de 100 euros pour 8 heures de formation, et de 50 euros pour une formation de 4 heures.

§2. L'employeur qui, entre le 1er juillet 2023 et le 31 décembre 2025, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée, a droit, comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, à quatre journées de formation pour cet ouvrier et pendant cette période, à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à une journée de formation à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

La formation susmentionnée donne droit à une aide sectorielle à la formation de 100 euros par journée de formation.

§ 3. Le droit au crédit-formation tel que mentionné à l'article 10 n'est pas déduit du crédit-formation tel que prévu à l'article 9 de la présente CCT.

Article 11. La fin du contrat de travail pour les ouvriers appartenant à une entreprise occupant 10 travailleurs et plus

En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur, l'ouvrier n'a pas le droit d'épuiser son crédit de formation accumulé avant la fin de son contrat de travail. Le crédit de formation non utilisé ne donne lieu, ni à une majoration du délai de préavis, ni à une majoration de l'indemnité de préavis.

opzeggingsvergoeding.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de arbeider, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is. Het is aan de werkgever en de arbeider om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen. Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

HOOFDSTUK V - OPLEIDINGSPLAN

Artikel 12. Toepassingsgebied

Dit hoofdstuk is verplicht voor werkgevers die 15 of meer werknemers in dienst hebben. Voor bedrijven met minder dan 15 werknemers bevelen de sociale partners aan om ook een opleidingsplan op te stellen

Het aantal werknemers wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 6.1., lid 2.

Artikel 13. Opleidingsplan

§ 1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden. Ondernemingen met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden) maken een bedrijfseigen opleidingsplan op.

De werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 15 februari, een opleidingsplan van het bedrijf op voor hun werknemers na raadpleging van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de vakbondsdelegatie of bij ontstentenis de arbeiders zelf.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding zal worden voorgesteld aan de werknemers of groepen van werknemers. Het bepalen van het soort opleiding dient te gebeuren in nauwe samenwerking tussen de onderneming, de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging of met de arbeiders en EDUCAM en maakt integraal deel uit van het opleidingsplan.

Bij de opstelling van het opleidingsplan, zal een bijzondere aandacht gaan naar personen komende uit de in artikel 35 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Een bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de

En cas de licenciement, non imputable à l'ouvrier, celui-ci a le droit d'utiliser son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur et à l'ouvrier de déterminer de quelle manière ces jours peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat.

CHAPITRE V - PLAN DE FORMATION

Article 12. Champ d'application

Le présent chapitre s'applique obligatoirement aux employeurs qui emploient 15 travailleurs et plus. Pour les entreprises occupant moins de 15 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent d'établir un plan de formation.

Le nombre de travailleurs est établi conformément à l'article 6.1. alinéa 2.

Article 13. Plan de formation

§ 1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation. Les entreprises avec 15 travailleurs (ouvriers ou employés) ou plus élaborent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise. Une fois par année civile avant le 15 février, les employeurs rédigent un plan de formation de l'entreprise pour leurs travailleurs après avoir consulté le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, des ouvriers eux-mêmes.

Au niveau de l'entreprise, il faut déterminer quelle formation sera proposée aux travailleurs ou groupes de travailleurs. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation

Dans l'élaboration du plan de formation, une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que définis à l'article 35 de la présente convention collective de travail, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Une attention particulière sera également portée aux

werknemers, bedoeld in artikel 1, 3°, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4°, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

De genderdimensie dient, ook, in aanmerking te worden genomen.

Om een kwalitatief goed overleg in de bedrijven over het bedrijfsopleidingsplan te garanderen, moeten de besprekingen in het bedrijf vóór 15 november van het jaar voorafgaand aan het jaar van het opleidingsplan van start gaan.

Het jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplan in de ondernemingen met 15 werknemers of meer wordt uiterlijk op 15 februari van het betrokken kalenderjaar aan Educam overgemaakt.

Na ontvangst van voormeld bedrijfseigen opleidingsplan, hebben de sociale partners binnen EDUCAM 20 werkdagen de tijd om dit al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfseigen opleidingsplan goedgekeurd te hebben vooraleer dat het vormingskrediet kan worden opengesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door EDUCAM en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

EDUCAM zal als opleidingsfonds worden belast met het bezorgen van het opleidingsplan aan de overheid zoals omschreven in art. 38 van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ("Arbeidsdeal"). De werkgever zal dus aan zijn wettelijk plicht voldoen door het bedrijfseigen opleidingsplan aan EDUCAM .

Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

Elke wijziging aan een bedrijfseigen opleidingsplan dat voorafgaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders.

§2 In functie van een sectorale erkenning van de opleiding en de certificatie van de arbeider, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de regelgeving in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof/betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

De uitvoering van het bedrijfseigen opleidingsplan

travailleurs tels que visés à l'article 1^{er}, 3°, g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1^{er}, 4°, de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé.

La dimension de genre doit, également, être prise en compte.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions dans l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année précédente l'année du plan de formation .

Le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM au plus tard le 15 février de l'année calendrier considérée.

Après réception du plan de formation d'entreprise mentionnée ci-dessus, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'EDUCAM disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, les crédits-formation pourront être libérés par EDUCAM selon les modalités définies à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

En tant que fonds de formation, EDUCAM sera chargé de remettre le plan de formation au fonctionnaire désigné tel que prévu à l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail (" Loi Travail "). L'employeur remplira donc son obligation légale en remettant le plan de formation de l'entreprise à EDUCAM.

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou aux ouvriers.

§ 2 En vue d'une certification sectorielle de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera

wordt paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

§ 3. Ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen hun bedrijfseigen opleidingsplan opmaken. Ondernemingen die geen bedrijfseigen opleidingsplan opstellen kunnen hun opleidingsintenties per functie in het suppletief sectoraal opleidingsplan aangeven.

HOOFDSTUK VI- EDUCAM

Artikel 14. Doel en activiteiten

EDUCAM is een vereniging, waarvan de raad van bestuur gelijkelijk is samengesteld uit representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. EDUCAM heeft als doel de beroepsopleiding te bevorderen, rekening houdend met de opleidingsbepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in het paritair Comité voor het garagebedrijf.

De vereniging heeft als sociaal doel elke activiteit te ontwikkelen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de in de volgende artikelen vermelde opdrachten en acties.

Artikel 15. Opleiding

Art.15. 1. Basisopdracht

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name :

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden ;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van instroom en de individuele vormingsrecht ;
- de kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingen ten behoeve van de sector;
- het bevorderen van de samenwerking tussen EDUCAM en de bediendensector, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen ;
- het ijveren voor een toename van de opleidingsplannen ;

paritairement et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la commission paritaire.

Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

§ 3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent établir un plan de formation d'entreprise. Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation par fonction dans le plan de formation supplétif sectoriel.

CHAPITRE VI - EDUCAM

Article 14. But et activités

EDUCAM est une association, dont le conseil d'administration est composé également d'organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. EDUCAM a pour but la promotion de formations professionnelles, tenant compte des dispositions en matière de formation et des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de garage.

L'association a pour objet social de développer toute activité ayant un rapport direct ou indirect avec les missions et actions reprises dans les articles suivants.

Article 15. Formation

Art.15. 1. Mission de base

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

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et du droit individuel à la formation ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des formations destinées au secteur ;
- développer la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés, afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation ;

- heeft als taak het erkennen van opleidingen en de opvolging van de certificering van werknemers ;
- De van de ondernemingen ontvangen opleidingsplannen doorgeven aan de door de Koning aangewezen gedelegeerde ambtenaren ;
- het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen ;
- het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van het opleidingsplan voor arbeiders die van hun recht op vorming geen gebruik maken ;
- andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven ;
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- Transmettre les plans de formation reçu des entreprise aux fonctionnaires délégués désignés par le Roi ;
- assurer la reconnaissance de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs ;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent pas leur droit à la formation ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur ;

Art.15.2. Databank EDUCAM

Sinds 1 januari 2012 werd binnen EDUCAM een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringsmodaliteiten hiertoe werden bepaald binnen de instanties van EDUCAM.

Artikel 16. Onderwijs

Art.16.1. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De ondertekenende partijen streven een verhoging na van de instroom in de opleidingen en onderwijsrichtingen die leiden tot de sector en het verhogen van de kwaliteit en kwantiteit van de instroom op de arbeidsmarkt en dit in samenwerking met meerdere onderwijs- en opleidingspartners. De sectoraal opgestelde beroepsprofielen en de overeenkomstige beroepscompetenties vormen daartoe de basisreferentie. Derhalve worden door EDUCAM onderscheiden samenwerkingsovereenkomsten gesloten met overkoepelende onderwijsorganisaties en individuele opleidings- en onderwijsinstellingen.

De ondertekenende partijen zullen tevens de beroepen in de sectoren promoten en dus een betere bekendheid nastreven bij leerlingen, scholen, lesgevers, jongeren, cursisten, werkzoekenden, werkenden, ouders, ... van de beroepen, uitdagingen, opportuniteiten en loopbaanmogelijkheden die er zijn in de verschillende sectoren. EDUCAM is belast met de concrete uitvoering van deze promotie.

Art.15.2. Banque de données EDUCAM

Depuis le 1^{er} janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM.

Article 16. Enseignement

Art.16.1. Adéquation enseignement-marché de l'emploi

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. A cet effet les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure perception auprès des élèves, écoles, enseignants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

Art.16. 2. Leren en werken

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen en van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken engageren de ondertekenende partijen zich tot de verdere uitbouw en opvolging van een kwalitatief en paritair beheerd alternierend opleidingsstelsel. Daartoe zal EDUCAM met de bevoegde overheden en de betrokken opleidings- en onderwijsinstellingen een aangepaste samenwerking aangaan.

Art.16.3.Peter- en mentorschap

Een specifieke opdracht voor EDUCAM is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen.

Art.16.4. Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak :

- de verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt door het sluiten van kader- en individuele overeenkomsten met de onderwijsinstellingen en er promotie over voeren ;
- de inhoud en de uitvoeringsmodaliteiten van bovenstaande overeenkomsten evenals de opvolging ervan te bepalen binnen zijn instanties ;
- de beroepen van de sector promoten ;
- samenwerkingsakkoorden sluiten met opleidingsinstellingen in het kader van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken ;
- het promoten van het opleidingspakket waarvan sprake in art. 16.3.

Artikel 17. Sectorale tewerkstellingscel

Art.17.1. De tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-02 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAM-werking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd die zich in eerste instantie richt op het afstemmen van vraag en aanbod in onze sector (o.a. via een vacaturebank) en in tweede instantie op het behoud van tewerkstelling in de sector via een wedertewerkstellingsbegeleiding van

Art.16. 2. Formation en alternance

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. A cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

Art.16.3 Parrainage et tutorat

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les ouvriers.

Art.16.4. Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche de :

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir ;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessus par ses instances ;
- promouvoir les métiers du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements de formations dans le cadre des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés ;
- promouvoir des programmes de formation prévus à l'article 16.3.

Article 17. Cellule sectorielle pour l'emploi

Art.17.1. La Cellule pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, à maintenir de l'emploi dans le secteur grâce à un

met ontslag bedreigde werknemers.

In het kader van het nationaal akkoord 2007-08 heeft de sectorale tewerkstellingscel zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het Generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sectorale tewerkstellingscel van EDUCAM neemt proactief haar rol op in de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, om de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerking, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal EDUCAM zich specifiek richten op met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders.

Daarenboven dient de collectieve of individuele wedertewerkingbegeleiding van met ontslag bedreigde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerking binnen de sector mogelijk te maken. Individuele tewerkingbegeleiding is enkel mogelijk binnen de beschikbare financiële middelen en vergt de goedkeuring van de instanties van EDUCAM.

De sectorale tewerkstellingscel zal voor het afstemmen van vraag en aanbod rekening houden met de bestaande vacaturebank (o.a. Mobility Jobs, ...).

Art.17.2. Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak :

- binnen haar instanties een afsprakenkader tot stand te brengen over de individuele tewerkingbegeleiding dat zal gepubliceerd worden op de website van EDUCAM ;
- de uitvoering van de tewerkingmaatregelen van de nationale akkoorden 2001-2002 en 2007-2008 en de wedertewerkingmaatregelen zoals omschreven boven.

Artikel 18. Risicogroepen

EDUCAM heeft als taak :

- de opmaak van het evaluatieverslag en financieel overzicht risicogroepen ;
- begeleidingsmaatregelen voorstellen voor de individuele gevallen in het kader van de risicogroepen zoals voorzien in het laatste lid van art. 4bis ;

accompagnement à la réinsertion des salariés menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-08, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite depuis le 1er juillet 2007 plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, EDUCAM orientera spécifiquement ses travaux sur les ouvriers menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

Art.17.2 Mission d'EDUCAM

EDUCAM a la tâche :

- au sein de ses instances, d'établir un accord-cadre sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail qui sera publié sur le site web d'EDUCAM ;
- l'exécution des mesures d'emploi des accords nationaux 2001-2002 et 2007-2008 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme prévu ci-dessus.

Article 18. Groupes à risque

EDUCAM a la tâche :

- de rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier des groupes à risque ;
- de présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes à risque comme prévu à l'art. 4bis ;

- verslag uitbrengen aan de sociale partners van de ondersteunende en bijkomende initiatieven in het kader van risicogroepen ;
- de promotie van de peter- en mentorschapsopleidingen. Een specifieke opdracht voor EDUCAM in dit kader is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.
- de faire un rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;
- de promouvoir des formations de parrainage et de tutorat. Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et de tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Artikel 19. Sectoraal certificaat "veiligheid" HEV en H2

Om de veiligheid van de werknemers te waarborgen en risico's te vermijden, organiseren de ondernemingen zich zodanig dat hun werknemers houder zijn of worden van een geldig sectoraal certificaat "veiligheid" HEV en/of H2, uitgeschreven door en op basis van een lastenboek van EDUCAM. Het niveau van dit behaalde certificaat komt minimaal overeen met de activiteiten die de werknemer in het bedrijf verricht aan hybride voertuigen (HEV/PHEV) of elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met een waterstofaandrijving (FCEV/HICEV). Zo past de werkgever het dynamische risicobeheer toe en respecteert hij de verplichtingen in de wet van 4 augustus 1996 inzake het welzijn op het werk en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten.

Artikel 20. EDUCAM laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door EDUCAM van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

EDUCAM zal zijn erkenning als erkenningscentrum voor verworven competenties handhaven (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat EDUCAM kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

HOOFDSTUK VII - SCHOLINGSBEDING

Article 19. Certificat sectoriel « sécurité » HEV et H2

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel HEV « sécurité » et/ou H2 valide émis par et sur base du cahier des charges établi par EDUCAM. Le niveau de ce certificat obtenu correspond au minimum aux activités du travailleur sur les véhicules hybrides (HEV/PHEV) ou électriques (BEV) ou les véhicules propulsés à l'hydrogène (FCEV/HICEV) au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

Article 20. Faire agréer EDUCAM en tant que Centre de validation d'expérience et cartographie par EDUCAM, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur

EDUCAM maintiendra sa validation comme centre de validation de compétences acquises (fournisseur EVC). L'objectif est qu'EDUCAM puisse délivrer un certificat de validation des compétences qui permettrait aux travailleurs qui ne remplissent pas les conditions de diplôme mais qui disposent des connaissances ou de l'expérience professionnelle nécessaires, d'entrer en considération pour une fonction ou un emploi donnés au sein du secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) s'ils disposent ou non des compétences nécessaires à l'exécution de leur fonction de manière compétente dans un avenir proche.

CHAPITRE VII - CLAUSE D'ECOLAGE

Artikel 21.

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 uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding

HOOFDSTUK VIII - GELDIGHEID

Artikel 22.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 27 januari 2022, gesloten in het Paritair comité voor het garagebedrijf, betreffende vorming en opleiding, onder het nummer 174441/CO/112.

HOOFDSTUK IX. – DUUR

Artikel 23.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd, met uitzondering van artikel 10, dat in werking treedt op 1 juli 2023 voor bepaalde tijd en eindigt op 31 december 2025, artikel 21, dat in werking treedt op 1 september 2023 voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2025 en art. 1 dat gesloten wordt voor onbepaalde tijd en in werking treedt op 1 juli 2023.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor het garagebedrijf en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Article 21.

En exécution de l'article 22bis, §1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

CHAPITRE VIII - VALIDITÉ

Article 22.

La présente convention collective de travail remplace celle du 27 janvier 2022, conclue au sein de la commission paritaire des entreprises de garage, relative à la formation enregistrée sous le numéro 174441/CO/112.

CHAPITRE IX - DURÉE

Article 23.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 10 qui est entré en vigueur le 1er juillet 2023 pour une durée déterminée et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025 inclus, de l'article 21 qui est entré en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2025 inclus et de l'art. 1 qui est conclu pour une durée indéterminée et qui est entré en vigueur le 1 juillet 2023.

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