



ERRATUM

Commission paritaire des entreprises de garage

**CCT n° 184265/CO/112
du 11/10/2023**

Correction du texte français :

- A l'article 2, § 2, "consultation" doit être remplacé par "**concertation**".

Correction dans les deux langues :

- A l'article 7, le second "§ 2" doit être supprimé.

Décision du 13/03/24

ERRATUM

Paritair Comité voor het garagebedrijf

**CAO nr. 184265/CO/112
van 11/10/2023**

Verbetering van de Franse tekst :

- In artikel 2, § 2, moet "consultation" vervangen worden door "**concertation**".

Verbetering in beide talen :

- In artikel 7, moet de tweede "§ 2" geschrapt worden.

Beslissing van 13/03/24

Philip BRAEKMANS
Conseiller général

PARITAIR COMITE VOOR HET GARAGEBEDRIJF	COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES DE GARAGE
<p align="center"><i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023</i></p>	<p align="center"><i>Convention collective de travail du 11 octobre 2023</i></p>
<p align="center">WERKBAAR WERK EN INSTROOM</p>	<p align="center">TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX</p>
<p><i>Preamble</i> <i>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de artikelen 5 en 15 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023.</i> <i>De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.</i> <i>Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.</i></p>	<p><i>Préambule</i> <i>La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 5 et 15 de l'accord national 2023-2024 du 11 octobre 2023.</i> <i>Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle.</i> <i>Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et de la qualité du travail vont par conséquent de pair.</i></p>
<p>HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED</p>	<p>CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>Art. 1.</p>	<p>Art. 1.</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.</p>	<p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.</p>
<p>Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.</p>	<p>Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers »: les ouvriers et ouvrières.</p>
<p>HOOFDSTUK II – SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK</p>	<p>CHAPITRE II – MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE</p>
<p>Art. 2.</p>	<p>Art. 2.</p>
<p>§ 1. De ondernemingen zullen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stress en burn-out; - Ergonomie; - Competentiebeleid en talentontwikkeling; - Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers; - Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen; - Instroom arbeiders bevorderen. 	<p>§ 1. Les entreprises examineront quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stress et épuisement professionnel; - Ergonomie; - Politique de compétence et développement des talents; - Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs; - Accroître l'emploi des ouvriers âgés; - Favoriser l'afflux des ouvriers.

<p>§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.</p>	<p>§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en [*]consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en concertation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.</p>
<p>§ 3. De implementatie van de in art. 2, § 1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.</p> <p>In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.</p>	<p>§ 3. Dans les entreprises avec délégation syndicale, l'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) à l'art. 2, § 1 se fait par le biais d'une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la commission paritaire des entreprises de garage. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la commission paritaire des entreprises de garage. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.</p>
<p>§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.</p>	<p>§ 4. L'implémentation d'(une) autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) à l'art. 2, § 1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.</p>
<p>Art. 3.</p>	<p>Art. 3.</p>
<p>§ 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktische instrumenten die zij op korte termijn kunnen inzetten.</p>	<p>§ 1. EDUCAM est chargé de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques utilisables à court terme pour chacun des thèmes énumérés ci-dessus.</p>
<p>§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken; - op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen. 	<p>§ 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - approfondir son offre de formation et ses outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs; - développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'accompagnement pour les employeurs.
<p>§ 3. EDUCAM zal ook op permanente wijze "best practices" in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.</p>	<p>§ 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des "bonnes pratiques" liées au travail faisable.</p>

HOOFDSTUK III – INSTROOM EN TEWERKSTELLING	CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI
Art. 4. - peterschap	Art. 4 - tutorat
<p>§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2025 onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt. Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.</p> <p>Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.</p> <p>De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 10 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.</p>	<p>§1. Du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juni 2025 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1^{er} janvier 2025 au plus tard du congé-éducation payé / Vlaams Opleidingsverlof. L'employeur qui est en charge du tutorat a également le droit de suivre un programme de tutorat, organisé par EDUCAM.</p> <p>Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.</p> <p>La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas droit à un crédit de formation tel que prévu à l'article 9 et l'article 10 §3 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.</p>
<p>§2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter eveneens recht op 1 terugkoment. Voor dit terugkoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkoment van 8u en 50 euro voor een terugkoment van 4u, zoals voorzien in artikel 10 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.</p> <p>Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 10 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.</p>	<p>§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parain a également droit à une remise à niveau. Du 1^{er} juillet 2023 au 30 juni 2025, un crédit de formation de 100 euros pour une remise à niveau de 8h et 50 euros pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 10 §1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation, est accordé à l'employeur.</p> <p>Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau tel que prévu à l'article 9 et l'article 10 §3 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.</p>
Art. 5. - opleidingsaanbod	Art. 5. - offre de formation
<p>De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.</p> <p>Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.</p> <p>De bovenstaande opleiding geeft aanleiding tot een</p>	<p>L'employeur qui, du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, emploie un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.</p> <p>Après six mois d'ancienneté, ce travailleur a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.</p> <p>La formation mentionnée ci-dessus donne droit à un</p>

vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag, zoals voorzien in artikel 10 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.	crédit de formation de 100 euros par journée de formation, tel que prévu à l'article 10 §2 de la convention collective de travail du 28 septembre 2023 concernant la formation.
Art. 6. – loopbaanbegeleiding	Art. 6. – accompagnement de carrière
<p>Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.</p> <p>De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor Het garagebedrijf aanspraak maken op een terugbetaling.</p> <p>Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.</p> <p>Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.</p> <p>Opmerking</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin aangepast vanaf 1 juli 2023 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025.</p>	<p>Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par période de cinq ans.</p> <p>L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social des entreprises de garage.</p> <p>Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.</p> <p>Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.</p> <p>Remarque</p> <p>La convention collective de travail du 11 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est modifiée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2023 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025 inclus.</p>
Art. 7. – zachte landingsbanen	Art. 7. – emplois de fin de carrière en douceur
<p>§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).</p>	<p>§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).</p>
<p>§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.</p>	<p>§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.</p>
De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:	L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes:

<ul style="list-style-type: none"> - een overgang naar een alternatieve functie; - de aanstelling als peter in het kader van een peter-schapstraject; - een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime; - een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime. 	<ul style="list-style-type: none"> - l'affectation à une fonction alternative; - la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat; - le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour; - le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5èmes.
<p>§ 2. Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.</p>	<p>§ 2. Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1^{er} jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.</p>
<p>§ 3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime.</p>	<p>§ 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5ème.</p>
<p>De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtregime, of in een voltijds arbeidstelsel. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.</p>	<p>Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.</p>
<p>De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5^{de}.</p>	<p>L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5ème.</p>
<p>§ 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijke bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 179,39 euro bruto per maand (bedrag op 1 februari 2023).</p>	<p>§ 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues aux §§ 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 179,39 euros brut par mois (montant au 1er février 2023).</p>
<p>De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.</p>	<p>L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.</p>
<p>De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.</p>	<p>L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.</p>
<p>Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de</p>	<p>Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.</p>

stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.	
§ 5. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van een tijdskrediet, een loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet worden gecumuleerd.	§ 5. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la convention collective du 11 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.
§ 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf. Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.	§ 6. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de garage. Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.
Opmerking	Remarque
De collectieve arbeidsovereenkomst 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2026 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.	La convention collective de travail du 11 octobre 2023, portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1 ^{er} janvier 2024 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière en douceur au plus tard le 30 juin 2026, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.
Art. 8. – verhoging van de aanvullende vergoeding voor oudere zieken	Art. 8. – augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés
De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd tot 9,83 euro per volledige ziekte-uitkering en 4,92 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.	L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 11 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du Fonds social, est augmentée pour arriver à 9,83 euro par indemnité complète de maladie et à 4,92 euro par demi-indemnité de maladie à partir du 1 ^{er} janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.
Opmerking	Remarque
De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor onbepaalde duur.	La convention collective de travail du 11 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1 ^{er} janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 9. – Terugbetaling kosten kinderopvang	Art. 9. – remboursement des frais de garde d'enfant
<p>§ 1. Vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2026 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Deze terugbetaling bedraagt maximaal 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.</p> <p>De terugbetaling geldt voor de kosten die plaatsvonden in 2022 en 2023 van opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance.</p> <p>§ 2. Vanaf 1 januari 2025 tot 31 december 2028 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten die in 2024 en 2025 gemaakt werden voor voor- en naschoolse opvang, met inbegrip van vakantiecampen van een kind tot de leeftijd van 12 jaar die gestaafd worden door een fiscaal attest.</p> <p>Deze terugbetaling bedraagt maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.</p> <p>Deze uitbreiding tot 12 jaar wordt na twee jaar grondig geëvalueerd door de sociale partners.</p> <p>§ 3. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het garagebedrijf.</p>	<p>§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2026 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Ce remboursement s'élève au maximum € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.</p> <p>Le remboursement est valable pour les frais de garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance encourus en 2022 et 2023.</p> <p>§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2025 et jusqu'au 31 décembre 2028 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants encourus en 2024 et 2025 pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans avant et après l'école, y compris les camps de vacances moyennant attestation fiscale.</p> <p>Ce remboursement s'élève au maximum € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.</p> <p><i>jusqu'à 12 ans</i> Cette extension sera évaluée de manière approfondie après deux ans par les partenaires sociaux.</p> <p>§ 3. Le Fonds social rembourse les frais de garde d'enfant à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.</p>
<p>§ 4. Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang of vakantiecampen waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.</p>	<p>§ 4. Ce remboursement est effectué sur la base de l'attestation fiscale mentionnant les frais de garde d'enfants ou de camps de vacances. Sur cette attestation figurent les jours de garde de l'année précédant celle au cours de laquelle l'attestation est délivrée.</p>
<p>§ 5. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf. Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.</p>	<p>§ 5. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de garage. Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.</p>
Opmerking	Remarque
De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober	La convention collective de travail du 11 octobre

2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025.	2023 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1 ^{er} janvier 2024 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025 inclus.
HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN	CHAPITRE IV – MODALITES D'EXECUTION
Art. 10.	Art. 10.
Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3 § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM. De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4 en 5 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.	En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3 § 1, l'offre actualisée sera publiée sur le site Internet d'EDUCAM. Les modalités de mise en œuvre des articles 4 et 5 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat, de l'afflux et de l'emploi seront déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.
EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake vorming en opleiding. De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.	EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 en matière de formation. Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.
HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR	CHAPITRE V – DUREE DE VALIDITÉ
Art. 11.	Art. 11.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 juli 2023, de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 172.518/CO/112.	La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1 ^{er} juillet 2023, la convention collective de travail du 27 janvier 2022 portant travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 172.518/CO/112.
Art. 12.	Art. 12.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van: <ul style="list-style-type: none"> - Artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 7 en 10, die buiten werking treden op 30 juni 2025; - artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2025 en - Art. 8 die in werking treedt op 1 januari 2024 - artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2026. 	La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er} juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de: <ul style="list-style-type: none"> - les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 7 et 10 qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2025; - l'article 5, alinéa 2 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025 et - Art. 8 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 - l'article 9 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.
Zij kan door één van de partijen opgezegd worden	Elle peut être dénoncée par l'une des parties,

mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.	moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.