



ERRATUM

Sous-commission paritaire pour la carrosserie

**CCT n° 184481/CO/149.02
du 23/10/2023**

Correction du texte français :

- L'article 5, second tiret doit être complété comme suit : "(...) qui quittent l'école **pendant la période d'attente**)".

Décision du 14 -05- 2024

ERRATUM

Paritair Subcomité voor het koetswerk

**CAO nr. 184481/CO/149.02
van 23/10/2023**

Verbetering van de Franse tekst :

- Artikel 5, tweede streepje, moet als volgt worden ingevuld : "(...) qui quittent l'école **pendant la période d'attente**)".

Beslissing van 14 -05- 2024

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR HET KOETSWERK**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
23 oktober 2023*

EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 23 oktober 2023.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

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

HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden wordt, samen met de loonafrekening van de maand december van de referentieperiode, door de werkgevers een eindejaarspremie betaald.

Jobstudenten zijn vanaf 1 januari 2024 uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Art. 3.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld op 8,33 pct. van het effectieve brutoloon, uitbetaald aan 100 pct. tijdens de referentieperiode en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 4.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dient onder "referentieperiode" te worden verstaan: het beschouwde kalenderjaar.

Art. 5.

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden volgende periodes van schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorte-verlof;

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE**

*Convention collective de travail du
23 octobre 2023*

PRIME DE FIN D'ANNEE

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

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1.

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

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

CHAPITRE II. - Modalités d'octroi

Art. 2.

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

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

Art. 3.

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

Art. 4.

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

Art. 5.

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

- les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de naissance ;

- ziekte, beroepsziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval en tijdelijke werkloosheid (ook schoolverlaters in hun wachtperiode).

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden, vanaf 1 januari 2020, de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Per referteperiode wordt de gelijkstelling voor periodes van ziekte, beroepsziekte, ongeval van gemeen recht en arbeidsongeval samen evenwel begrensd tot honderdtwintig arbeidsdagen afwezigheid.

Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid wordt de gelijkstelling begrensd tot honderdvijftig arbeidsdagen afwezigheid per referteperiode.

In de berekening van de honderdvijftig dagen wordt geen rekening gehouden met de schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever gehouden is tot betaling van het loon aan 100 pct., noch met de tweede week gewaarborgd weekloon bij ziekte, noch met de jaarlijkse vakantiedagen.

Het fictief loon dat in aanmerking genomen wordt voor de gelijkgestelde dagen, wordt berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 en haar wijzigingen tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Art. 6.

In geval van pensioen of stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vóór 30 juni van de referteperiode, is de eindejaarspremie gelijk aan het percentage voorzien bij artikel 3, van de brutolonen uitbetaald tijdens de laatste zes maanden voor het vertrek.

In geval van pensioen of stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage na 30 juni van de referteperiode, is de eindejaarspremie gelijk aan het percentage voorzien bij artikel 3, van de brutolonen uitbetaald tijdens de laatste twaalf maanden voor het vertrek.

Art. 7.

In geval van overlijden van de arbeider, wordt de eindejaarspremie uitbetaald aan de rechthebbenden, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 6.

Art. 8.

§ 1. Er wordt een pro rata eindejaarspremie betaald naar rata van de geleverde en gelijkgestelde perioden tijdens de referteperiode, ongeacht de wijze waarop

- les périodes de maladie, la maladie professionnelle, les accidents de droit commun, les accidents de travail et les périodes de chômage temporaire (aussi les jeunes qui quittent l'école pendant la période d'attente).

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

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

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

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

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

Art. 6.

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

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

Art. 7.

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

Art. 8.

§ 1. La prime de fin d'année est payée au prorata des prestations effectives et des périodes assimilées au

er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve indien:

- de arbeider ontslagen wordt wegens een dringende reden in zijn hoofd ;
- de arbeider ontslag neemt en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een anciënniteit van minder dan 3 jaar heeft in de onderneming.

In toepassing van deze paragraaf wordt de pro rata eindejaarspremie betaald ten laatste gedurende de maand die volgt op deze tijdens de welke de gebeurtenis zich heeft voorgedaan.

Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding geeft recht op een pro rata eindejaarspremie.

§ 2. De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst hebben eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie.

Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Voor deze gevallen geldt de normale referteperiode niet. Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.

Art. 9.

Deze eindejaarspremie mag niet worden gecumuleerd met de eindejaarsvoordelen welke eventueel op het vlak van de onderneming bestaan en die voordeliger zijn.

HOOFDSTUK III. - Slotbepalingen

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2024, de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2023 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 179.394/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juli 2023 (BS 18 augustus 2023).

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

cours de la période de référence), quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, excepté en cas de:

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

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

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

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

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

Art. 9.

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

CHAPITRE III. - Dispositions finales

Art. 10.

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

Art. 11.

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

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