

cy

<b>PC 111/1&amp;2 - Metaal-, machine en elektrische bouw</b> <b>NATIONAAL AKKOORD 1999-2000</b> <b>19 april 1999</b>	<b>CP 111/1&amp;2 - Constructions métallique, mécanique et électrique</b> <b>ACCORD NATIONAL 1999-2000</b> <b>19 avril 1999</b>
--	---

**HOOFDSTUK I - INLEIDING**

**1.1. Toepassingsgebied**

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

**1.2. Voorwerp**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is een vormings- en tewerkstellingsakkoord en wordt gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 1999-2000 van 8 december 1998 en van de Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch Actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

**1.3. Algemeen verbindend verklaring**

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

**HOOFDSTUK II - WERKZEKERHEID**

**2.1. Werkzekerheidsclausule**

§1 Principe :

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht.

**CHAPITRE I - INTRODUCTION**

**1.1. Champ d'application**

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

**1.2. Objet**

La présente convention collective de travail est un accord relatif à la formation et à l'emploi conclu en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000 du 8 décembre 1998 et de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

**1.3. Force obligatoire**

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal au plus vite.

**CHAPITRE II - SECURITE D'EMPLOI**

**2.1. Clause de sécurité d'emploi**

§1 Principe

Pendant la durée de cet accord, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple tant que toutes les autres mesures préservant l'emploi - y compris le chômage temporaire - n'auront pas été épuisées et que la possibilité d'une formation professionnelle pour les ouvriers concernés n'aura pas été examinée.

NEERLEGGING-DÉTÔT

20-04-1999

REGISTRE ENREGISTR.

06-05-1999

NR.  
N°

50.669

1 COF/III

§2 Procédure :

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bvb. tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

- 1° Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere arbeiders, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in;

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelĳken tegelĳkertĳd zowel de betrokken arbeiders individueel in alsook de voorzitter van de bevoegde Gewestelijke Paritaire Sectie.

- 2° Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeidersvertegenwoordigers dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen;

Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningscomité op initiatief van de meest gereede partij.

- 3° In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeiders en aan de Voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

§3 Sanctie :

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermĳn, aan de betrokken arbeider een bĳkomende opzeggingsvergoeding te betalen die gelijk is aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermĳn.

§2 Procédure

Au cas toutefois où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient p. ex. le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée :

- 1° Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et individuellement les ouvriers concernés ainsi que le président de la section paritaire régionale compétente par écrit.

- 2° Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les 15 jours calendrier qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau régional de conciliation dans les 8 jours calendrier qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce, à l'initiative de la partie la plus diligente.

- 3° En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours calendrier après la communication aux ouvriers et au Président de la Section paritaire régionale, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

§3 Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue au §2, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité de préavis supplémentaire à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningscomité op vraag van de meest gereede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het gewestelijk verzoeningscomité wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningscomité niet toepast.

§4 Definitie

In dit artikel wordt onder meervoudig ontslag verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat tenminste 10 % bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 arbeiders voor ondernemingen van minder dan 30 arbeiders. Ook ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

§5 Toepassing werkzekerheidsclausule in geval van faling en/of sluiting

De bepalingen zoals omschreven in bovenstaande paragrafen inzake het principe, de procedure, de sanctie en de definitie, zijn in ieder geval ook van toepassing in het geval van faling en/ofsluiting van onderneming.

2.2. **Opzeggingstermijnen**

§1. In toepassing van artikel 61 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten komen partijen overeen een Koninklijk Besluit aan te vragen dat ertoe strekt de Opzeggingstermijnen, zoals deze bepaald worden in het Koninklijk Besluit van 25 november 1997 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren", voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, als volgt te wijzigen :

En cas de litige, il sera fait appel au bureau régional de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau régional de conciliation prévue par cette procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée. L'employeur peut pour cela se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du Bureau régional de conciliation.

§4 Définition

Dans le présent article, il est entendu par licenciement multiple tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendrier un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

§5 Application de la clause de sécurité d'emploi en cas de faillite et/ou de fermeture

Les dispositions décrites dans les paragraphes ci-dessus relatives au principe, à la procédure, à la sanction et à la définition sont également d'application en cas de faillite et/ou de fermeture d'entreprise.

2.2. **Délais de préavis**

§1. En application de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les parties conviennent de demander un arrêté royal tendant à modifier comme suit les délais de préavis fixés par l'arrêté royal du 25 novembre 1997 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" pour les ouvriers ayant un contrat de travail de durée indéterminée et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail:

## 1° Algemeen régime (gewijzigd)

- 1.1 Indien de arbeider tussen 5 jaar en minder dan 10 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt de opzeg gegeven door de werkgever met 7 dagen verlengd.
- 1.2 Indien de arbeider tussen 10 jaar en minder dan 15 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt de opzeg gegeven door de werkgever met 14 dagen verlengd.
- 1.3 Indien de arbeider tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt de opzeg gegeven door de werkgever met 28 dagen verlengd.

## 2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen (ongewijzigd)

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

## 3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering (ongewijzigd)

In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 5 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1997 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die neergelegd en geregistreerd is.

Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van minder dan dertig arbeiders. Ook de ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

§2 Deze nieuwe bepalingen zullen in werking treden op de datum van het verschijnen van een Koninklijk Besluit ter zake in het Belgisch Staatsblad.

## 1° Régime général (modifié)

- 1.1. le préavis signifié par l'employeur est prolongé de 7 jours lorsque l'ouvrier est occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 5 ans et moins de 10 ans.
- 1.2. le préavis signifié par l'employeur est prolongé de 14 jours lorsque l'ouvrier est occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 10 ans et moins de 15 ans.
- 1.3. le préavis signifié par l'employeur est prolongé de 28 jours lorsque l'ouvrier est occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 15 ans et moins de 20 ans.

## 2° Délais de préavis en cas de prépension (pas modifié)

Dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

## 3° Délais de préavis en cas de restructuration (pas modifié)

Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 5 de l'arrêté royal du 25 novembre 1997 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus à condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise qui aura été déposée et enregistrée.

On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple: tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

§2 Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de publication au Moniteur belge d'un arrêté royal en la matière.

§3 Partijen komen overeen dat de opzegtermijnen voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 19 april 1999 tot de datum van verschijning van het nieuw Koninklijk Besluit waarvan sprake in §2 als volgt worden vastgesteld :

1° Algemeen régime

- 1.1 indien de arbeider minder dan 5 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 28 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 14 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.2 indien de arbeider tussen 5 jaar en minder dan 10 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 42 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 14 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.3 indien de arbeider tussen 10 jaar en minder dan 15 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 84 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 28 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.4 indien de arbeider tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 98 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 28 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.5 indien de arbeider tussen 20 jaar en minder dan 25 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 154 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 42 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.6 indien de arbeider 25 jaar en meer ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 196 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 42 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven

2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen blijven de opzegtermijnen van het artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1997 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden

§3 Les parties conviennent que les délais de préavis applicables aux ouvriers occupés sous contrat à durée indéterminée et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail s'établissent comme suit à partir du 19 avril 1999 et jusqu'à la date de publication du nouvel arrêté royal dont question au §2 :

1° Régime général

- 1.1 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis moins de 5 ans : 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 14 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.2 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 5 ans et moins de 10 ans : 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 14 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.3 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 10 ans et moins de 15 ans : 84 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.4 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 15 ans et moins de 20 ans : 98 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.5 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 20 ans et moins de 25 ans: 154 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.6 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 25 ans: 196 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier

2° Délais de préavis en cas de prépension

Les délais de préavis prévus à l'article 3 de l'arrêté royal du 25 novembre 1997 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension.

### 3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering

In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1997 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die neergelegd en geregistreerd is.

Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van minder dan dertig arbeiders. Ook de ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

4° Deze regeling heeft geen invloed op de opzeggingen, betekend vóór 19 april 1999

## HOOFDSTUK III - OPLEIDING

### **3.1. Bijkomende opleidingsinspanning**

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000 van 8 december 1998 verhoogt elke onderneming haar jaarlijks engagement van 0,5% van het geheel van de gepresteerde uren, door de totaliteit van de arbeiders in tijd besteed aan beroepsopleiding, tot minstens 0,7%. Onder beroepsopleiding wordt verstaan: vorming die de kwalificatie van de arbeider bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training. Deze beroepsopleiding dient tijdens de werkuren te gebeuren. Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van arbeiders zou slaan.

De op ondernemingsvlak reeds bestaande inspanningen inzake beroepsopleiding voor arbeiders kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde 0,7%.

Dit engagement zal jaarlijks op ondernemingsvlak

### 3° Délais de préavis en cas de restructuration

Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1997 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus à la condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise qui aura été déposée et enregistrée.

On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple: tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

4° Le présent régime ne s'applique pas aux préavis signifiés avant le 19 avril 1999.

## CHAPITRE III - FORMATION

### **3.1. Effort supplémentaire en matière de formation**

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000 du 8 décembre 1998, chaque entreprise s'engage à consacrer chaque année au moins 0,7 % (au lieu de 0,5 %) du total des heures prestées par l'ensemble des ouvriers à la formation professionnelle. On entend par formation professionnelle la formation qui améliore la qualification de l'ouvrier tout en répondant aux besoins de l'entreprise, y compris la formation sur le tas. Cette formation professionnelle doit avoir lieu pendant les heures de travail. De plus, il est recommandé que la formation s'applique, dans toute la mesure du possible, à toutes les catégories d'ouvriers.

Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour ouvriers peuvent être pris en considération pour le calcul des 0,7% susmentionnés.

geëvalueerd worden door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale delegatie. Tegelijkertijd zullen eveneens de vooruitzichten inzake beroepsopleiding besproken worden. Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

In de loop van het tweede kwartaal van het jaar 2000 zal een nationaal gecoördineerde enquête georganiseerd worden bij alle ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie, om de realisatie van het engagement te meten. Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector.

**3.2. Régionale opleidingsinspanningen**

De specifieke regionale bijdragen worden onder dezelfde voorwaarden verlengd voor de duurtijd van het akkoord.

**3.3. Risicogroepen**

In uitvoering van Afdeling VI, onderafdeling 1 van de Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, wordt de bijdrage risicogroepen voor de duurtijd van onderhavig akkoord bepaald op 0,10%. Van deze 0,10% zal nationaal 0,02% worden aangewend voor het industrieel leerlingwezen en 0,08% zal worden aangewend door de regionale opleidingsfondsen.

Verdere toepassings- en inningsmodaliteiten zullen in een apart nationale collectieve arbeidsovereenkomst geregeld worden.

Daarenboven zal het begrip risicogroepen bij apart nationale collectieve arbeidsovereenkomst bepaald worden, overeenkomstig artikel 105 en 106 van de in alinéa 1 van dit punt vermelde Wet van 26 maart 1999.

**3.4. Industriële leerlingen**

Aan de sectorale opleidingsinstanties wordt gevraagd de nodige aandacht te besteden aan de nazorg van de geslaagde industriële leerlingen.

Chaque année, cet engagement sera soumis à une évaluation et les perspectives seront examinées au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

Dans le courant du deuxième trimestre de l'an 2000, une enquête coordonnée au niveau national sera organisée auprès de toutes les entreprises, y compris celles n'ayant pas de délégation syndicale, afin d'évaluer la réalisation de cet engagement. Les entreprises qui ne répondront pas à cette enquête ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur.

**3.2. Efforts régionaux en matière de formation**

Pour la durée du présent accord, les cotisations régionales spécifiques sont prorogées aux mêmes conditions.

**3.3. Groupes à risque**

En exécution de la Section VI, sous-section 1, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, la cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord, dont 0,02% seront consacrés au niveau national à l'apprentissage industriel et 0,08% seront utilisés par les fonds régionaux de formation existants.

Les modalités relatives à l'application et à la perception seront fixées dans une convention collective de travail nationale distincte.

En outre, la notion de groupes à risque sera définie dans une convention collective de travail nationale distincte, conformément aux articles 105 et 106 de la loi du 26 mars 1999 mentionnée au premier alinéa de ce point.

**3.4. Apprentis industriels**

Il est demandé aux instances de formation sectorielles de consacrer l'attention nécessaire à l'accompagnement des apprentis industriels qui ont réussi.

## HOOFDSTUK IV - TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELING

### 4.1. Deeltijdse arbeid

Het mechanisme ter ondersteuning van het sectoraal systeem tot aanmoediging van deeltijdse arbeid, ingesteld in het kader van het nationaal tewerkstellingsakkoord 1997-1998 van 13 mei 1997, wordt als volgt verlengd tot 30 juni 2001:

- a. Financiële aanmoedigingspremies voor de arbeiders.

Iedere arbeider die tussen 1 juli 1999 en 30 juni 2001 vrijwillig naar een deeltijdse betrekking, van minstens halftijds en maximaal 4/5 van een voltijdse betrekking, overgaat, krijgt gedurende 36 maanden een aanmoedigingspremie via het Fonds voor Bestaanszekerheid, volgens de modaliteiten en voorwaarden uitgewerkt door het Collège van Voorzitters van dit Fonds en voor zo ver hij op het moment van de overstap minstens 6 maanden voltijds of in een 4/5 betrekking in de onderneming tewerkgesteld was. Voor nieuw aangeworven werknemers in een deeltijds statuut geldt de premie niet.

De in dit kader bestaande aanmoedigingspremies voor de overgang naar deeltijdse arbeid worden behouden. Deze die betrekking hebben op de overgang naar een deeltijdse loopbaanonderbreking worden als volgt gewijzigd:

- \* Aan de arbeiders die vanaf 1 juli 1999 overgaan van een voltijdse tewerkstelling naar een meer dan halftijdse tot 4/5 loopbaanonderbreking wordt de premie niet langer toegekend.
- \* Aan de arbeiders die vanaf 1 juli 1999 overgaan van een voltijdse tewerkstelling naar een halftijdse loopbaanonderbreking wordt de aanmoedigingspremie bepaald op 1500 BEF bruto/maand.
- \* Aan de arbeiders die vanaf 1 juli 1999 overgaan van een 4/5 tewerkstelling naar een halftijdse loopbaanonderbreking wordt de aanmoedigingspremie bepaald op 1000 BEF bruto/maand.

Nochtans kunnen de aanmoedigingspremies voor overgang naar deeltijdse loopbaanonderbreking, zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98, ongewijzigd behouden blijven, voor zover de onderneming hiertoe een verzoek, vergezeld van een gemotiveerd ondernemingsakkoord gesloten voor 1 juli 1999, ter goedkeuring voorlegt aan het Fonds

## CHAPITRE IV - EMPLOI ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

### 4.1. Travail à temps partiel

Le mécanisme visant à soutenir le système sectoriel destiné à encourager le travail à temps partiel, instauré dans le cadre de l'accord national pour l'emploi 1997-1998 du 13 mai 1997, est prolongé jusqu'au 30 juin 2001 comme suit :

- a. Primes d'encouragement pour les ouvriers

Tout ouvrier qui passe volontairement entre le 1<sup>er</sup> juillet 1999 et le 30 juin 2001 d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, équivalent au moins à un mi-temps et maximum à 4/5 d'un emploi à temps plein, reçoit pendant 36 mois une prime d'encouragement par le biais du Fonds de sécurité d'existence, selon les modalités et conditions définies par le Collège des Présidents de ce Fonds et pour autant qu'il ait été employé dans l'entreprise pendant au moins six mois à temps plein ou à 4/5e au moment du passage à un temps partiel. La prime ne s'applique pas aux travailleurs nouvellement engagés dans un régime à temps partiel.

Les primes d'encouragement instaurées dans ce cadre pour le passage à un temps partiel sont maintenues. Celles qui concernent le passage à une interruption de carrière à temps partiel sont modifiées comme suit :

- \* la prime n'est plus accordée aux ouvriers qui passent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 d'un emploi à temps plein à une interruption de carrière de plus d'un mi-temps jusqu'à un 4/5e.
- \* la prime d'encouragement est fixée à 1 500 BEF bruts/mois pour les ouvriers qui passent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 d'un emploi à temps plein à une interruption de carrière à mi-temps.
- \* la prime d'encouragement est fixée à 1000 BEF bruts/mois pour les ouvriers qui passent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 d'un emploi à 4/5e à une interruption de carrière à mi-temps.

Toutefois, les primes d'encouragement accordées en cas de passage à une interruption de carrière à temps partiel, prévues dans l'accord national 1997/98, peuvent être maintenues telles quelles, pour autant que l'entreprise soumette à l'approbation du Fonds de sécurité d'existence une requête dans ce sens, accompagnée d'un accord d'entreprise motivée



voor Bestaanszekerheid.

Dezelfde cumulatierregels, zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98, blijven van toepassing.

De aanmoedigingspremie wordt per onderneming beperkt tot 20% van het aantal arbeiders in dienst van de onderneming op 30 juni 1999. Waar reeds een belangrijk percentage deeltijds werk bestaat, kan bij paritaire overeenkomst en mits toestemming van het Fonds voor Bestaanszekerheid hiervan afgeweken worden.

#### b. Aanmoediging van werkgevers

De aanmoedigingspremie aan de werkgevers blijft onder dezelfde voorwaarden zoals bepaald in het nationaal akkoord 1997-1998 behouden voor iedere nieuw gecreëerde deeltijdse arbeidsplaats in de periode tussen 1 juli 1999 en 30 juni 2001. Voor elke arbeider die in deze periode overstapt naar een deeltijdse arbeidsplaats heeft de werkgever eveneens recht op de aanmoedigingspremie voor zover hij een recht instelt op deeltijdse arbeid voor minstens 10% van de arbeiders en hij hiervan het Fonds voor bestaanszekerheid informeert. Het Fonds voor Bestaanszekerheid zal de nodige modaliteiten en bepalingen vastleggen inzake de procedure om in aanmerking te komen voor de aanmoedigingspremie.

Dezelfde cumulatie regels, zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98, zijn eveneens van toepassing. De aanmoedigingspremie wordt per onderneming beperkt tot 20% van het aantal arbeiders in dienst van de onderneming op 30 juni 1999.

#### c. bijkomende uren

Arbeiders tewerkgesteld in een 4/5 régime kunnen op vrijwillige basis en zonder recuperatie of overurentoeslag, bijkomende uren presteren tot maximaal het voltijds arbeidsregime in de onderneming en dit gedurende maximum een week op vier.

### 4.2. Loopbaanonderbreking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 1998 inzake de sectorale omkadering voor het recht op beroepsloopbaanonderbreking voor 3% van de arbeiders zal vanaf 1 juli 1999 worden uitgebreid tot alle vormen van deeltijdse loopbaanonderbreking, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998, tot instelling van een recht op beroepsloopbaanonderbreking.

conclue avant le 1er juillet 1999.

Les règles de cumul prévues dans l'accord national 1997/98 restent d'application.

La prime d'encouragement est limitée par entreprise à 20 % du nombre d'ouvriers occupés au 30 juin 1999. Si le travail à temps partiel représente déjà un pourcentage important, il peut en être dérogé par le biais d'une convention paritaire et moyennant l'accord du Fonds de sécurité d'existence.

#### b. Encouragement des employeurs

Aux mêmes conditions que celles définies dans l'accord national 1997/98, la prime d'encouragement pour les employeurs est maintenue pour chaque emploi à temps partiel nouvellement créé entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2001. Pour tout ouvrier qui pendant cette période passe à un emploi à temps partiel, l'employeur aura également droit à une prime d'encouragement pour autant qu'il instaure un droit au travail partiel pour au moins 10% des ouvriers et en informe le Fonds de sécurité d'existence. Ce Fonds fixera les modalités et dispositions nécessaires relatives à la procédure à suivre pour bénéficier de cette prime d'encouragement.

Les règles de cumul prévues dans l'accord national 1997/98 sont également d'application. La prime d'encouragement est limitée par entreprise à 20% du nombre d'ouvriers occupés au 30 juin 1999.

#### c. Heures complémentaires

Les ouvriers occupés dans un régime de 4/5 pourront, sur une base volontaire et sans récupération ou complément pour heures supplémentaires, prester des heures complémentaires jusqu'à un maximum égal au régime de travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise et ce pendant une semaine sur quatre au maximum.

### 4.2. Interruption de carrière

La convention collective de travail du 21 décembre 1998 relative à l'encadrement sectoriel du droit à l'interruption de carrière professionnelle pour 3% des ouvriers sera étendue à partir de juillet 1999 à toutes les formes d'interruption de carrière à temps partiel, telles que définies dans l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière professionnelle.

Waar bij ondernemingsakkoord een recht bestaat of gecreëerd wordt op deeltijds werk voor minstens 10% van de arbeiders, is er geen recht op deeltijdse loopbaanonderbreking, tenzij een dergelijke regeling in dit ondernemingsakkoord is opgenomen. Op vraag van de ondernemmg kan het nationaal paritair comité afwijkingen toestaan op dit recht op deeltijdse arbeid voor minstens 10% van de arbeiders.

### 4.3. Brugpensioen

- a. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen, gesloten op provinciaal, gewestelijk en op ondernemingsvlak, en die geregistreerd en neergelegd zijn ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2001, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties.
- b. Het brugpensioen voor arbeidsters, voorzien in artikel 19 sexies van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2001.
- c. Het brugpensioen voor arbeiders voorzien bij punt 3.5.c. van het nationaal akkoord 1997/98 van 13 mei 1997, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2001.
- d. De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98 in punt 3.5.d. met betrekking tot de verlaging van de brugpensioenleeftijd tot 56 jaar, voor zover de arbeider in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregering zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot 31 december 2000.
- e. De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98 in punt 3.6. met betrekking tot het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot 31 december 2000.

Lorsqu'aux termes d'un accord d'entreprise, un droit au travail à temps partiel existe ou est créé pour au moins 10% des ouvriers, il n'y a pas de droit à l'interruption de carrière partielle, à moins qu'une telle disposition soit prévue dans cet accord. A la demande de l'entreprise, la commission paritaire nationale peut autoriser des dérogations à ce droit au travail à temps partiel pour au moins dix pour cent des ouvriers.

### 4.3. Prépension

- a. Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension qui ont été conclues aux niveaux provincial et régional ou au niveau des entreprises et qui ont été enregistrées et déposées au greffe du service des relations collectives du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail sont prolongées jusqu'au 30 juin 2001 suivant les mêmes conditions et dans la limite des possibilités légales, à l'exception des conventions collectives de travail à durée déterminée relatives à des opérations temporaires de restructuration.
- b. La prépension pour les ouvrières, prévue à l'article 19 sexies des statuts du Fonds de sécurité d'existence, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2001.
- c. La prépension pour les ouvriers, prévue au point 3.5.c. de l'accord national 1997/98 du 13 mai 1997, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2001.
- d. La disposition prévue dans l'accord national 1997/98 au point 3.5.d. relatif à l'abaissement de l'âge de la prépension à 56 ans, pour autant que l'ouvrier, en application de la réglementation en matière de prépension, puisse prouver une carrière professionnelle de 33 ans et ait travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que défini par la convention collective de travail n° 46, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 31 décembre 2000.
- e. La disposition prévue dans l'accord national 1997/98 au point 3.6. relatif à la prépension à mi-temps telle que prévue par la convention collective de travail n° 55, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 31 décembre 2000.

- f. De tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid van 3100 Befper maand in de last van het brugpensioen wordt, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten behouden voor alle brugpensioenen die ingaan tussen 1 juli 1999 en 30 juni 2001
- g. De bijkomende hoofdelijke bijdragen voor de bruggepensioneerden, die in het kader van de bestaande en verlengde overeenkomsten tussen 1 juli 1999 en 30 juni 2001 in brugpensioen worden gesteld, worden onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten eveneens ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

#### 4.4. Arbeidsorganisatie

- a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 3 maart 1999 te verlengen tot 31 december 2000.
- b. Het artikel 6 § 3 van het nationaal akkoord 1995/96 van 19 juni 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten belope van maximaal het wettelijk bepaald aantal uren niet toe te kennen, onder voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, wordt verlengd tot 31 december 2000.
- c. Het sectoraal model jaartijd, zoals ingesteld door het nationaal akkoord 1997-1998 van 13 mei 1997, wordt als volgt verlengd :

Voor de duur van het akkoord kan in de ondernemingen met of zonder syndicale delegatie de reële arbeidsduur, vastgelegd door het arbeidsreglement, verlengd of verkort worden en vervangen door speciale uurroosters overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de Arbeidswet op basis van onderstaand model.

Onderstaand model kan evenwel niet worden toegepast in ondernemingen waar reeds afspraken gemaakt werden inzake jaartijd.

De invoering van het sectoraal model volgens onderstaande procedure beperkt zich tot de arbeiders in dag- en tweeploegenstelsels. Voor de invoering van nieuwe ploegenstelsels, weekendwerk alsook flexibele uurroosters die verder gaan dan onderstaand model is een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak vereist.

- f. L'intervention du Fonds de sécurité d'existence de 3 100 BEF par mois dans la charge de la prépension est maintenue aux mêmes conditions et modalités pour toutes les prépensions débutant entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2001.
- g. Les cotisations capitatives supplémentaires pour les prépensionnés qui sont mis en prépension entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2001 dans le cadre des conventions existantes ou prolongées sont également prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence aux mêmes conditions et modalités.

#### 4.4. Organisation du travail

- a. Les parties demandent que l'arrêté royal "Petite flexibilité" du 3 mars 1999 soit prorogé jusqu'au 31 décembre 2000.
- b. L'article 6 §3 de l'accord national pour 1995-96 du 19 juin 1995, qui prévoit la possibilité de ne pas octroyer de repos compensatoire jusqu'à concurrence du nombre d'heures supplémentaires légal au maximum, à condition qu'une convention collective de travail soit conclue à ce sujet au niveau de l'entreprise, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2000.
- c. Le modèle sectoriel, instauré par l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997, est prolongé comme suit :

Pour la durée de l'accord, les entreprises avec ou sans délégation syndicale pourront allonger ou raccourcir la durée de travail fixée par le règlement de travail et la remplacer par des horaires spéciaux conformément aux dispositions de l'article 20 bis de la loi sur le travail sur la base du modèle ci-dessous.

Ce modèle ne pourra toutefois pas être appliqué dans les entreprises ayant déjà conclu des arrangements en ce qui concerne le temps annuel.

L'introduction du modèle sectoriel selon la procédure ci-dessous est limitée aux ouvriers travaillant selon des régimes de jour ou à deux équipes. Pour l'introduction de nouveaux régimes de travail en équipes, du travail de week-end ainsi que d'horaires flexibles qui vont au-delà du modèle ci-dessous, une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise est requise.

Het model kan eveneens niet worden ingevoerd voor arbeiders tewerkgesteld op werven of op zaterdag en/of zondag ; hiervoor is een specifieke onderhandeling noodzakelijk.

#### 1. Sectoraal model

De wekelijkse arbeidsduur kan maximum 5 uren boven of beneden de reële arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot de betaling van een toeslag.

De dagelijkse arbeidsduur kan maximum 1 uur boven of onder de reële arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot betaling van een toeslag.

De onderneming moet op jaarbasis de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bepaald in de in de onderneming geldende collectieve arbeids-overeenkomsten respecteren.

De overschrijdingen worden bij voorkeur gecompenseerd door hele of halve dagen.

#### 2. Procédure op ondernemingsvlak

Indien de onderneming bovenstaand sectoraal model van jaartijd wenst toe te passen wordt het arbeidsreglement aangepast conform de bepalingen van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de Arbeidsreglementen. Deze aanpassing geldt tot uiterlijk 31 december 2000. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 januari 2001 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement geschrapt.

De aangepaste bepalingen inzake jaartijd worden eveneens uit het arbeidsreglement geschrapt, bij herstructurering of wanneer de onderneming overgaat tot meervoudig ontslag, zoals bepaald in hoofdstuk II 2.1. §4 van onderhavige overeenkomst, tenzij anders wordt overeengekomen. De onderneming die wenst gebruik te maken van dit sectoraal model dient voorafgaandelijk de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de arbeiders, de nodige informatie en motivatie te geven.

Zonder dat het principe van de invoering van het sectoraal model in vraag wordt gesteld worden voorafgaandelijk aan de invoering concrete omkaderingsmaatregelen uitgewerkt. Deze betreffen onder meer de concrete uurroosters, de

En outre, le modèle ne pourra pas être appliqué aux ouvriers travaillant sur des chantiers ou le samedi et/ou le dimanche; dans ce cas, une négociation spécifique est nécessaire.

#### 1. Modèle sectoriel

La durée de travail hebdomadaire pourra se situer au maximum 5 heures au-dessus ou en-dessous de la durée réelle dans l'entreprise, sans que cela puisse donner lieu au paiement d'un supplément.

La durée de travail journalière pourra se situer au maximum 1 heure au-dessus ou en-dessous de la durée réelle dans l'entreprise, sans que cela puisse donner lieu au paiement d'un supplément.

Sur base annuelle, l'entreprise devra respecter la durée de travail hebdomadaire moyenne telle qu'elle est définie par les conventions collectives de travail en vigueur dans l'entreprise.

Les dépassements seront de préférence compensés par des jours entiers ou des demi-jours.

#### 2. Procédure au niveau de l'entreprise

Si l'entreprise souhaite appliquer le modèle sectoriel du temps annuel susmentionné, le règlement de travail est adapté conformément aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 instaurant les règlements de travail. Cette adaptation est valable jusqu'au 31 décembre 2000 au plus tard. Si ce modèle sectoriel n'est pas prolongé au niveau du secteur ou de l'entreprise, les dispositions adaptées en matière de temps annuel sont automatiquement supprimées du règlement de travail à partir du 1er janvier 2001.

Les dispositions adaptées en matière de temps annuel sont également supprimées du règlement de travail en cas de restructuration ou lorsque l'entreprise procède à des licenciements multiples, comme fixé au chapitre II 2.1. §4 de la présente convention, sauf accord contraire. L'entreprise qui souhaite utiliser ce modèle sectoriel doit donner au préalable les informations nécessaires et expliquer sa motivation à la délégation syndicale, ou à défaut aux ouvriers.

Sans que le principe de l'introduction du modèle sectoriel soit remis en question, l'élaboration de mesures d'encadrement concrètes précède cette introduction. Elles concernent notamment les horaires concrets, la période de référence pour le

referteperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd,... Tot de concrete omkaderingsmaatregelen behoren eveneens het aantal interimarissen en het aantal arbeiders met contracten van bepaalde duur.

### 3. Bijkomende voorwaarden

Het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit", zoals vermeld onder punt 4.4.a. van onderhavige overeenkomst, is niet van toepassing op de arbeiders waarvoor het sectoraal model "jaartijd" ingevoerd werd.

De ondernemingen die het sectoraal model "jaartijd" invoeren moeten, indien zij beroep doen op uitzendkrachten omwille van buitengewone vermeerdering van werk, deze contracten beperken tot maximaal drie maanden. Indien beroep gedaan wordt op arbeiders met contracten van bepaalde duur dienen deze een minimum duurtijd te hebben van 6 maanden.

De onderneming moet een recht op 4/5-werk voor minstens 10 % van de tewerkgestelde arbeiders instellen.

### 4. Evaluatie

Op het einde van het jaar 1999 en het jaar 2000 wordt op nationaal vlak het verloop van de besprekingen ter uitvoering van de bepalingen van dit punt geëvalueerd.

#### 4.5. Observatoria voor de **werkgelegenheid**

Het principe en de werking van de observatoria voor de werkgelegenheid, zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98, wordt verdergezet.

Deze observatoria hebben als algemene opdracht de evolutie van de tewerkstelling op te volgen en te analyseren.

Een specifieke aandacht dient besteed te worden aan de evolutie van de deeltijdse arbeid en de opvolging van het sectoreigen systeem ter zake, de tewerkstelling van oudere arbeiders en jongeren, de opvolging van het sectoraal model "jaartijd" en de hertewerkstellingsbegeleiding.

De observatoria zijn samengesteld uit de woordvoerders, of hun vertegenwoordigers, van de in de gewestelijke paritaire sectie vertegenwoordigde organisaties. Ze zullen minstens één maal per semester bijeenkomen en één maal per jaar rapporteren aan het Nationaal Paritair Comité.

calcul de la durée moyenne du temps de travail, le délai d'information,... Les mesures d'encadrement comprennent également le nombre d'intérimaires et le nombre d'ouvriers avec un contrat à durée déterminée.

### 3. Conditions supplémentaires

L'arrêté royal "Petite flexibilité", mentionné au point 4.4.a. de la présente convention, ne s'applique pas aux ouvriers pour qui le modèle sectoriel "temps annuel" a été introduit.

Les entreprises qui introduisent le modèle sectoriel "temps annuel" doivent, si elles font appel à des intérimaires en raison d'un surcroît exceptionnel de travail, limiter ces contrats à trois mois maximum. Si elles font appel à des ouvriers sous contrat à durée déterminée, ces contrats doivent avoir une durée minimale de 6 mois.

L'entreprise doit instaurer un droit au travail à 4/5 pour au moins 10% des ouvriers occupés.

### 4. Évaluation

A la fin de l'année 1999 et de l'année 2000, le déroulement des discussions visant à introduire les dispositions relatives à ce point sera évalué au niveau national.

#### 4.5. Observatoires pour l'emploi

Le principe et le fonctionnement des observatoires pour l'emploi, tels que prévus dans l'accord national 1997/98, sont maintenus.

Ces observatoires ont pour mission générale d'assurer le suivi de l'évolution de l'emploi et d'en faire l'analyse.

Une attention particulière doit être accordée à l'évolution du travail à temps partiel et au suivi du système propre au secteur, à l'emploi de travailleurs âgés et des jeunes, au suivi du modèle sectoriel "temps annuel" et à l'accompagnement de reclassement.

Les observatoires sont composés des porte-parole, ou de leurs représentants, des organisations représentées dans la section paritaire régionale. Ils se réuniront au moins une fois par semestre et feront au moins une fois par an rapport à la Commission paritaire nationale.

## **HOOFDSTUK V - LOONVOORWAARDEN**

### **5.1. Loonsverhoging**

- \* Op 1 juli 1999 worden alle effectieve uurlonen verhoogd met 6,- BEF. (régime 38 uur/week)
- \* Op 1 juli 2000 worden alle effectieve uurlonen verhoogd met 3,- BEF. (régime 38 uur/week)

### **5.2. Index**

Op 1 juli 1999 zullen alle minimumlonen, effectieve en baremieke lonen worden aangepast aan de bestaande sectorale indexregeling, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 inzake de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijs, met een minimum van 1,2%.

Wanneer een loonsverhoging samenvalt met een indexaanpassing, wordt eerst de loonsverhoging toegepast.

### **5.3. Minimumlonen**

De voorziene loonsverhogingen onder 5.1. worden eveneens toegepast op de nationale en regionale minimumlonen alsook op de baremieke lonen.

### **5.4. Extra legaal pensioen**

Een bedrag gelijk aan 1% van de lonen wordt besteed aan een extra legaal pensioen voor de arbeiders.

In principe wordt deze 1% als bijdrage gestort aan het FBZ vanaf 1 juli 2000.

Mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, gesloten tegen ten laatste 31 december 1999, kan de 1% gebruikt worden voor invoering of uitbreiding van een eigen ondernemingsstelsel van extra legaal pensioen.

Het sectoraal stelsel zal uitgewerkt worden tegen eind juni 1999 zowel wat de financiering als wat de rechten van de werknemers betreft en daarna ter goedkeuring aan het paritair comité voorgelegd worden.

De ondernemingen die gedekt zijn door een koopkrachtakkoord voor 1999/2000 worden van deze verplichting vrijgesteld, maar kunnen nadien beslissen om alsnog in het stelsel te treden.

## **CHAPITRE V - CONDITIONS SALARIALES**

### **5.1. Augmentations salariales**

- \* Le 1er juillet 1999, tous les salaires horaires effectifs seront majorés de 6,- BEF. (régime des 38 heures/semaine)
- \* Le 1er juillet 2000, tous les salaires horaires effectifs seront majorés de 3,- BEF. (régime des 38 heures/semaine)

### **5.2. Index**

Le 1er juillet 1999, tous les salaires minimums ainsi que les salaires effectifs et barémiques seront adaptés à l'index sectoriel existant, tel que défini dans la convention collective de travail du 16 juin 1997 relatif à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, avec un minimum de 1,2%.

Lorsqu'une augmentation salariale coïncide avec une indexation, il convient d'appliquer d'abord l'augmentation salariale.

### **5.3. Salaires minimums**

Les augmentations salariales prévues au point 5.1. s'appliquent également aux salaires minimums nationaux et régionaux ainsi qu'aux salaires barémiques.

### **5.4. Pension extralégale**

Un montant égal à 1% des salaires est consacré à la constitution d'une pension extralégale pour les ouvriers.

En principe, ce montant de 1% sera versé sous forme de cotisation au FSE à partir du 1er juillet 2000.

Moyennant une CCT d'entreprise, conclue au plus tard le 31 décembre 1999, les 1% peuvent être utilisés pour l'instauration ou l'extension d'un système de pension extralégale propre à l'entreprise.

Le système sectoriel sera élaboré au plus tard fin juin 99 tant en ce qui concerne le financement que les droits des travailleurs. Il sera ensuite soumis à l'approbation de la commission paritaire.

Les entreprises qui sont couvertes par un accord en matière de pouvoir d'achat pour 1999/2000 ne sont pas soumises à cette obligation, mais peuvent encore décider d'adhérer par la suite au système.

### 5.5. Beroepenclassificatie

Partijen engageren zich, om binnen de duurtijd van het akkoord, een procedure op te stellen voor paritaire classificatie.

### HOOFDSTUK VI - MODALISERING

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

### HOOFDSTUK VII - UITZONDERINGEN OP DE LOONSVERHOOGINGEN

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging zijn niet van toepassing op ondernemingen die reeds gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 1999 en 2000. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

Deze bepalingen zijn evenmin van toepassing op de ondernemingen die zich in de onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.

Ondernemingen in herstructurering kunnen de enveloppe anders aanwenden via onderhandelingen.

### HOOFDSTUK VIII - FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

- a. De aanvullende vergoeding werkloosheid ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid wordt met ingang van 1 april 1999 verhoogd van 180 BEF naar 200 BEF.
- b. Het maximum aantal uitkeringen bij volledige werkloosheid ten laste van het Fonds wordt vanaf 1 april 1999 voor de arbeiders die na 1 april 1999 werkloos worden, verminderd tot 120 dagen voor arbeiders jonger dan 35 jaar, vermeerderd tot 210

### 5.5. Classification des fonctions

Les parties s'engagent à élaborer une procédure de classification paritaire pendant la durée du présent accord.

### CHAPITRE VI - MODALISATION

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

### CHAPITRE VII - EXCEPTIONS AUX AUGMENTATIONS SALARIALES

Les dispositions en matière d'augmentations salariales contenues dans la présente convention collective de travail ne s'appliquent pas aux entreprises déjà couvertes par un accord-programme social pour les années 1999-2000. Les sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Ces dispositions ne s'appliquent pas davantage aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder ces avantages. Les sections paritaires régionales sont chargées de déterminer quelles entreprises se trouvent complètement ou partiellement dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise

Les entreprises en restructuration pourront obtenir une autre affectation de l'enveloppe par le biais d'une négociation.

### CHAPITRE VIII - FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

- a. A partir du 1er avril 1999, l'indemnité complémentaire de chômage du Fonds de sécurité d'existence sera portée de 180BEF à 200 BEF
- b. A partir du 1er avril 1999, le nombre maximum d'allocations à charge du Fonds pour les ouvriers qui deviennent des chômeurs complets après cette date est réduit à 120 jours pour les ouvriers âgés de moins de 35 ans, est augmenté à 210

dagen voor arbeiders van 35 tot en met 44 jaar en vermeerderd tot 300 dagen voor arbeiders van 45 jaar en meer.

- c. Het huidige systeem van schijven in geval van ziekte wordt vervangen door een systeem waar, na de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon, maximaal 11 maandelijke forfaitaire aanvullende vergoedingen van 3.100 BEF betaald worden.

De huidige schijven bij het systeem van oudere zieken worden eveneens vervangen door een maandelijke forfaitaire aanvullende vergoeding van 3.100 BEF, te betalen na de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon.

- d. De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de "statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid" zal in die zin aangepast worden.

jours pour les ouvriers âgés entre 35 et 44 ans et à 300 jours pour les ouvriers âgés de 45 ans et plus.

- c. Le système actuel de tranches en cas de maladie est remplacé par un système dans lequel, à l'issue de la période couverte par le salaire mensuel garanti, maximum 11 indemnités forfaitaires mensuelles complémentaires de 3.100 BEF sont payées.

Les tranches actuelles prévues dans le système des malades âgés sont également remplacées par une indemnité forfaitaire mensuelle complémentaire de 3.100 BEF, à payer à l'issue de la période couverte par le salaire mensuel garanti.

- d. La convention collective de travail concernant les "statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" sera adaptée dans ce sens.

## HOOFDSTUK IX - SOCIALE DEMOCRATIE

### **9.1. Verzoeningsprocedure**

Indien individuele geschillen zich voordoen in ondernemingen zonder syndicale delegatie kunnen deze eveneens ingeleid worden bij het verzoeningsbureau van de Gewestelijke Paritaire Sectie. Het huishoudelijk règlement van het Nationaal Paritair Comité zal in deze zin aangepast worden.

### **9.2. Preventieplan**

In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 1999/2000 van 8 december 1998 verklaren partijen zich bereid om op sectoraal vlak initiatieven te nemen inzake een sectoraal model preventieplan.

## HOOFDSTUK X - DIVERSEN

### **10.1. Verlenging bestaande bepalingen van bepaalde duur**

Naast de in deze overeenkomst reeds genoemde verlengingen, worden eveneens volgende bestaande bepalingen van bepaalde duur verlengd tot 31 december 2000:

#### **a. Volgende bepalingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid**

artikel 14 § 2, 4de alinéa: bijdrage van 0,30% ter financiering van de vervroegde tussenkomst in de last van het brugpensioen vanaf 57 jaar.

## CHAPITRE IX - DEMOCRATIE SOCIALE

### **9.1. Procédure de conciliation**

Si des litiges individuels surviennent dans des entreprises n'ayant pas de délégation syndicale, ils peuvent être soumis au bureau de conciliation de la Section paritaire régionale. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire nationale sera adapté dans ce sens.

### **9.2. Plan de prévention**

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999/2000 du 8 décembre 1998, les parties se déclarent prêtes à prendre des initiatives au niveau sectoriel en ce qui concerne un modèle sectoriel de plan de prévention.

## CHAPITRE X - DIVERS

### **10.1 Prorogation de dispositions à durée déterminée existantes**

Outre les prorogations déjà mentionnées dans la présente convention, les dispositions suivantes convenues pour une durée déterminée sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2000:

#### **a. Les dispositions suivantes relatives au Fonds de sécurité d'existence**

article 14 § 2, 4e alinéa : cotisation de 0,30 % pour le financement de l'intervention anticipée dans la charge de la prépension à partir de 57 ans;



artikel 14 § 2, 5de alinéa : éénmalige forfaitaire bijdrage verschuldigd door de werkgever

article 14 § 2, 5e alinéa : cotisation forfaitaire unique due par l'employeur.

artikel 14 § 2, 7de alinéa: bijdrage van 0,13% ter financiering van de tussenkomst in de door de werkgevers verschuldigde capitatieve bijdragen.

article 14 § 2, 7e alinéa : cotisation de 0,13 % pour le financement de l'intervention dans les cotisations capitatives dues par les employeurs;

artikel 14 § 3, 1ste alinéa: bijdrage van 0,60% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag.

article 14 § 3, 1er alinéa : cotisation de 0,60 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle;

Artikel 14§ 3, 3de alinéa: bijkomende bijdrage van 0,10% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag rekening houdend met de bepalingen uit het nationaal akkoord 1997-1998 met betrekking tot een globale positieve evaluatie van de toepassing van het punt 4.4.c.

article 14 § 3, 3e alinéa : cotisation supplémentaire de 0,10 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle compte tenu des dispositions de l'accord national 1997-98 relatives à une évaluation globale positive de l'application du point 4.4.c ;

artikel 19bis, 2de alinéa, 2de streepje: het in aanmerking nemen van de stageovereenkomst van minstens 3 maanden voor de toekenning van de volledige werkloosheid.

article 19 bis, 2e alinéa, 2e tiret : la prise en compte du contrat de stage de minimum 3 mois pour l'octroi du chômage complet;

artikel 19bis §5: de verhoogde vergoeding van 3.100 BEF/maand voor arbeiders vanaf 57 jaar, die zonder op brugpensioen gesteld te worden volledig werkloos worden.

article 19 bis § 5 : l'indemnité majorée de 3.100 BEF/mois pour les ouvriers à partir de 57 ans, qui deviennent des chômeurs complets sans être mis en prépension;

Artikel 19bis§6: de verhoogde vergoeding van 3.100 BEF/maand voor arbeiders vanaf 50 jaar die tussen 1 januari 1999 en 31 december 2000 ontslagen worden zonder op brugpensioen gesteld te zijn.

article 19 bis § 6 : l'indemnité majorée de 3.100 BEF/mois pour les ouvriers à partir de 50 ans qui sont licenciés entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2000 sans être mis en prépension;

artikel 22 quater §1 en §2: de verhoogde vergoeding voor oudere zieken in voltijdse en deeltijdse betrekking

article 22 quater § 1 et § 2 : l'indemnité majorée pour les malades âgés dans un emploi à temps plein et à temps partiel.

**b. Al de bepalingen van bepaalde duur opgenomen in onderstaande collectieve arbeidsovereenkomsten**

**b. Toutes les dispositions à durée déterminée reprises dans les conventions collectives de travail mentionnées ci-après**

artikel 8, inzake de carensdag, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden ( provincie Oost-Vlaanderen, behoudens het Land van Waas ) met registratienummer 30.491/CO/111.1/2

article 8, en matière de jour de carence, de la CCT du 16 mars 1992 relative aux conditions de travail et de rémunération (province de Flandre Orientale, sauf Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 30.491/CO/111.1/2;

artikel 9, inzake de carensdag, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (Land van Waas) met registratienummer 30.489/CO/111.1/2

article 9, en matière de jour de carence, de la CCT du 16 mars 1992 relative aux conditions de travail et de rémunération (Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 30.489/CO/111.1/2;

de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 1993 inzake de carensdag (West Vlaanderen) met registratienummer 32.756/CO/111.1/2

la convention collective de travail du 15 mars 1993 relative au jour de carence (Flandre Occidentale) enregistrée sous le numéro 32.756/CO/111.1/2.

de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1994 inzake de personen behorend tot de risico-

la convention collective de travail du 21 novembre 1994 relative aux personnes faisant partie des

groepen (Land van Waas) met registratienummer 36.886/CO/111.1/2

groupes à risque (Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 36.886/CO/111.1/2.

de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1995 inzake de personen behorend tot de risicogroepen ( Oost-Vlaanderen, behoudens het Land van Waas ) met registratienummer 37.507/CO/111.1/2

la convention collective de travail du 20 février 1995 relative aux personnes faisant partie des groupes à risque (Flandre orientale, excepté le Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 37.507/CO/111.1/2

de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1995 ter uitbreiding van de notie risicogroepen (Limburg) met registratienummer 37.887/CO/111.1/2

la convention collective de travail du 20 mars 1995 en extension de la notion de groupes à risque (Limbourg) enregistrée sous le numéro 37.887/CO/111.1/2

De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 1995 inzake de risicogroepen West Vlaanderen, geregistreerd onder n/ 39.066/CO/111

la convention collective de travail du 19 juin 1995 relative aux groupes à risque (Flandre occidentale), enregistrée sous le numéro 39.066/CO/111

Al de bepalingen van bepaalde duur van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op ondernemingsvlak en bekrachtigd door de Gewestelijke Paritaire Secties.

Toutes les dispositions à durée déterminée des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises et entérinées par les sections paritaires régionales.

**10.2. Fietsvergoeding**

**10.2. Indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail à bicyclette**

Voor de arbeiders die zich per fiets verplaatsen voor hun woon-werkverkeer wordt de bijdrage van de werkgever in de vervoerkosten zoals bepaald in hoofdstuk V van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 inzake de vervoerskosten als fietsvergoeding beschouwd. De bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst zal in deze zin aangepast worden.

Pour les ouvriers qui font les déplacements domicile-lieu de travail à bicyclette, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport telle que définie au chapitre V de la convention collective de travail relative aux frais de transport est considérée comme indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail à bicyclette. La convention collective susmentionnée sera adaptée dans ce sens.

**10.3. Sociale vrede**

**10.3. Paix sociale**

De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van onderhavige overeenkomst.

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Bijgevolg zal op provinciaal, gewestelijk of op ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze overeenkomst uit te breiden.

Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail, ne sera introduite ou soutenue au niveau provincial, régional ou des entreprises.

Onderhavige overeenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen. Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

La présente convention a été conclue dans un esprit de droits et d'obligations réciproques. Par conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect des obligations par les autres signataires.

Partijen herbevestigen de conventionele bepalingen geldig in de sector wat de procedures betreffen meer bepaald artikel 2 van de verzoeningsprocedure zoals

Les parties reconfirmen les dispositions conventionnelles d'application dans le secteur en ce qui concerne les procédures et plus particulièrement l'article 2 de la procédure de conciliation telle que

vastgelegd in het paritair comité op 13 januari 1965.

fixée par la Commission paritaire le 13 janvier 1965.

Partijen herbevestigen eveneens voor de duur van onderhavig akkoord de bijkomende spoedprocedure die door het nationaal akkoord 1989-1990 ingevoerd werd

Les parties reconfirmement également, pour la durée du présent accord, la procédure d'urgence complémentaire introduite par l'accord national 1989-1990.

De op sectoraal vlak bestaande verzoeningsprocedure zal gecoördineerd worden in een aparté CAO.

La procédure de conciliation existant au niveau du secteur sera coordonnée dans une CCT distincte.

**10.4 Duur**

**10.4 Durée**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1/1/1999 tot 31/12/2000, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in volgende punten : 2.2 ; 4.2 ; 5.1 ; 5.4 ; hoofdstuk VIII ; 9.1 en 10.2, die gesloten worden voor onbepaalde duur. De bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Nationaal paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

La présente convention est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les points suivants : 2.2 ; 4.2 ; 5.1 ; chapitre VIII ; 9.1 et 10.2 qui sont conclues pour une durée indéterminée. Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant envoi d'une lettre recommandée au président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.