

PC 111/3 - Monteerders van bruggen en metalen gebinten
NATIONAAL AKKOORD 1999-2000
17 mei 1999

HOOFDSTUK I - INLEIDING

1.1. Toepassingsgebied

De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de - ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van die welke tot de sector van de ondernemingen der metaalverwerking behoren.

Onder werklieden wordt verstaan de werklieden en werksters.

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 werklieden werd onderzocht.

§2 Procédure :

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden

CP 111/3 Monteurs de ponts et charpentes métalliques
ACCORD NATIONAL 1999-2000
17 mai 1999

CHAPITRE I - INTRODUCTION

1.1. Champ d'application

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

§2 Procédure

Au cas toutefois où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues

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 werklieden, 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, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken werklieden individueel in als ook de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

2° Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeidersvertegenwoordigers dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die terzake 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 verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij.

3° In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werklieden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden 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 werkmans een bijkomende opzeggingsvergoeding te betalen die gelijk is aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau 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.

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 Commission Paritaire Nationale.

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 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 au Président de la Commission Paritaire, 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.

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

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau 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

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het Verzoeningsbureau 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 werklieden treft dat tenminste 10 % bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 werklieden 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/of sluiting 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 de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw", voor de werklieden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, als volgt te wijzigen :

1° Algemeen régime (gewijzigd)

- 1.1 Indien de werkmán 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 werkmán 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 werkmán tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in

ne respecte pas l'avis unanime du Bureau 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 pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des 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° 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

dienst is, wordt de opzeg gegeven door de werkgever met 28 dagen verlengd.

interruption auprès du même employeur depuis au moins 15 ans et moins de 20 ans.

2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen (ongewijzigd)

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

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.

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° Opzegtermijnen in geval van herstructurering (ongewijzigd)

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

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 de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw " behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die neergelegd en geregistreerd is.

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 pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des 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.

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 werklieden treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden. Ook de ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

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

§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 werklieden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 17 mei 1999 tot de datum van verschijning van het nieuw Koninklijk Besluit waarvan sprake in §2 als volgt worden vastgesteld :

§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 17 mai 1999 et jusqu'à la date de publication du nouvel arrêté royal dont question au §2 :

1° Algemeen régime

1° Régime général

1.1 indien de werkmán 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

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

werkman wordt gegeven

- 1.2 indien de werkman **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 werkman wordt gegeven
- 1.3 indien de werkman 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 werkman wordt gegeven
- 1.4 indien de werkman 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 werkman wordt gegeven
- 1.5 indien de werkman 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 werkman wordt gegeven
- 1.6 indien de werkman 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 werkman 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 de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw " behouden

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 de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw" 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

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 pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension.

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 pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des 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

werklieden treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden. 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 17 mei 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 werklieden in tijd besteed aan beroepsopleiding, tot minstens 0,7% . Onder beroepsopleiding wordt verstaan: vorming die de kwalificatie van de werkman 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 werklieden zou slaan.

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

Dit engagement zal jaarlijks op ondernemingsvlak 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

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 17 mai 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.

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.

opleidingsinstanties van de sector.

3.2. 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%.

De door het Fonds voor Bestaanszekerheid geïnde bedragen zullen via de vzw. 'Montage' worden aangewend ter ondersteuning van opleidingsinitiatieven. De vzw. zal hiervoor de uitvoeringsbesluiten bepalen.

In uitvoering van het Interprofessioneel akkoord wordt de definitie risicogroepen uitgebreid tot gehandicapten en allochtonen.

HOOFDSTUK IV - TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELING

4.1. Loopbaanonderbreking

a. Een reëdit op beroepsloopbaanonderbreking, conform het KB, wordt geopend voor 3% van de arbeiders. 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 het akkoord is opgenomen en gemotiveerd werd voorgelegd aan het FBZ.

b. Vanaf 1 juli 1999 wordt de sectorale aanmoedigingspremie voor 1/5 loopbaanonderbreking niet meer toegekend.

Rekening houdend met de gewijzigde reglementering inzake loopbaanonderbreking wordt vanaf 1 juli 1999 de sectorale aanmoedigingspremie voor halftijdse loopbaanonderbreking aangepast, teneinde te vermijden dat het laatste netto loon overschreden wordt door de toekenning van aanmoedigingspremies van diverse aard.

Mits goedkeuring van het FBZ blijft de aanmoedigingspremie geldig vóór 1/7/99 behouden voor de ondernemingen die ter zake een gemotiveerd ondernemingsakkoord voorleggen, conform punt a hiervoor. Deze regeling is geldig tot 30/06/2001.

c. Deze regeling zal omgezet worden in een CAO geldig voor de ganse sector van de metaalverwerkende nijverheid, paritair comité 111.

3.2. 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.

L'asbl "Montage" affectera les montants touchés par le Fonds de sécurité d'existence, à l'appui d'initiatives de formation. L'asbl définira les arrêtés d'exécution à cet effet.

En exécution de l'accord interprofessionnel, la définition des "groupes à risque" est étendue aux travailleurs handicapés et aux allochtones.

CHAPITRE IV - EMPLOI ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

4.1. Interruption de carrière

a. Conformément à l'A.R. instaurant le droit à l'interruption de carrière professionnelle, un droit à l'interruption de carrière professionnelle est ouvert pour 3% des ouvriers. Là où 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 ne soit prévue dans l'accord et ait été soumise de façon motivée au FSE.

b. À partir du 1er juillet 1999, la prime d'encouragement sectorielle accordée pour l'interruption de carrière de 1/5 sera supprimée.

Compte tenu de la modification de la réglementation en matière d'interruption de carrière, la prime d'encouragement sectorielle pour l'interruption de carrière à mi-temps sera adaptée à partir du 1er juillet 1999 afin d'éviter que le dernier salaire net ne soit dépassé par l'octroi de primes d'encouragement de nature diverse.

Moyennant l'approbation du FSE la prime d'encouragement valable jusqu'au 1/7/99 est maintenue pour les entreprises qui ont soumis un accord d'entreprise motivé à cet égard, conformément au point a ci-avant. Ce régime sera en vigueur jusqu'au 30/06/2001.

c. Ce régime sera transposé en une CCT qui sera applicable à l'ensemble du secteur des fabrications métalliques, commission paritaire 111.

4.2. Brugpensioen

a. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak, neergelegd en geregistreerd ter Griffie van de Dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van tewerkstelling en arbeid, inzake brugpensioen, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2001, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur inzake tijdelijke herstructureringsoperaties.

b. Het brugpensioen voor werksters, 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. De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 1991 inzake brugpensioen na ontslag vanaf 57 jaar wordt binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2001, doch beperkt tot de sociale gevallen die als dusdanig erkend worden door de werkgever.

d. Het brugpensioen voor werklieden vanaf 58 jaar, voorzien bij punt 3.2.d. van het nationaal akkoord 1997/98 van 15 mei 1997, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2001.

e. De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98 in punt 3.2.e. 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 nachtregeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot 31 december 2000.


f. De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997/98 in punt 3.3. 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.

g. De tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid van 3100 Bef per 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

4.2. Prépension

a. Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension qui ont été conclues aux niveaux 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 convention collective de travail du 4 février 1991, relative à la prépension après licenciement à partir de 57 ans, est prorogée jusqu'au 30 juin 1999 dans les limites légales. Cette faculté est limitée aux cas sociaux reconnus comme tels par l'employeur. 

d. La prépension pour les ouvriers à partir de 58 ans, prévue au point 3.2.d. de l'accord national 1997/98 du 15 mai 1997, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2001.

e. La disposition prévue dans l'accord national 1997/98 au point 3.2.e. 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.

f. La disposition prévue dans l'accord national 1997/98 au point 3.3. 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.

g. 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 pré pensions débutant entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 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 brugpensioenen worden gesteld, worden onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten eveneens ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

4.3. Arbeidsorganisatie

- a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 14 september 1997 te verlengen tot 31 december 2000.
- b. Het artikel 6 § 3 van het nationaal akkoord 1995/96 van 26 september 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten belope van maximaal het wettelijk bepaald aantal overuren niet toe te kennen, onder voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, wordt verlengd tot 31 december 2000.
- c. Voor de duur van het akkoord kan in de ondernemingen met of zonder syndicale delegatie de normale 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.

Het model kan eveneens niet worden ingevoerd voor arbeiders tewerkgesteld 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 normale arbeidsduur in de

h. 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.

4.3. Organisation du travail

- a. Les parties demandent que l'arrêté royal "Petite flexibilité" du 14 septembre 1997 soit prorogé jusqu'au 31 décembre 2000.
- b. L'article 6 §3 de l'accord national pour 1995-96 du 26 septembre 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. 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.

En outre, le modèle ne pourra pas être appliqué aux ouvriers travaillant 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

onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot de betaling van een toeslag.

De dagelijkse arbeidsduur kan maximum 1 uur boven of onder de normale 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 arbeidsovereenkomsten respecteren. De overschrijdingen worden bij voorkeur gecompenseerd door hele 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 31/12/2000. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1/01/2001 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 referteperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd,... Tot de concrete omkaderingsmaatregelen behoren eveneens het aantal interimarissen en het aantal contracten van bepaalde duur.

3. Bijkomende voorwaarden

Het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit", zoals

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.

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 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 4.3.a. de la présente convention, ne s'applique pas

vermeld onder punt 4.3.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.

4. Evaluatie

Op het einde van het jaar 1999 en het jaar 2000 wordt in de Nationale Paritaire Sectie 111.3 het verloop van de besprekingen ter uitvoering van de bepalingen van dit punt geëvalueerd.

HOOFDSTUK V - LOONVOORWAARDEN

5.1. Loonsverhoging

Op 1 juli 1999 worden alle effectieve, minimum- en baremieke lonen verhoogd met 1,2%

Op 1 juli 2000 worden alle effectieve, minimum- en baremieke lonen verhoogd met 0,8%

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

5.2. Extra legaal pensioen

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

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.

4. Evaluation

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

CHAPITRE V - CONDITIONS SALARIALES

5.1. Augmentations salariales

Le 1er juillet 1999, tous les salaires effectifs, minima et barémiques sont majorés de 1,2%.

Le 1er juillet 2000, tous les salaires effectifs, minima et barémiques sont majorés de 0,8%.

Si une augmentation salariale coïncide avec une indexation, l'augmentation salariale est appliquée en premier lieu.

5.2. 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.

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.

5.3. Eindejaarspremie

Met ingang van het kalenderjaar 1999 worden, voor de arbeiders die ten minste 1 jaar anciënniteit hebben in de onderneming, 14 kalenderdagen ziekte gelijkgesteld met effectieve prestaties voor wat betreft de betaling van de eindejaarspremie, voor zover deze in een aaneensluitende periode vielen. De CAO eindejaarspremie zal in die zin aangepast worden.

5.4. Beroepenclassificatie

De bestaande paritaire werkgroep zal haar werkzaamheden inzake functieclassificatie, in uitvoering van het protocol van nationaal akkoord 93-94 van 15 maart 1993, afronden tegen uiterlijk 31 december 1999.

In geval van classificatieproblemen op ondernemingsvlak verklaren de ondertekenende partijen zich akkoord om deze problemen, in functie van een advies, voor te leggen aan een paritaire werkgroep classificatie. Mits toestemming van de werkgever, kan deze paritaire werkgroep zich ter plaatse vergewissen van het probleem.

HOOFDSTUK VI - 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 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

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.

5.3. Prime de fin d'année

A partir de l'année calendrier 1999, pour les ouvriers disposant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, 14 jours calendrier de maladie sont assimilés à des prestations effectives concernant le paiement de la prime de fin d'année à condition qu'elles se soient situées dans une période ininterrompue. La CCT sur la prime de fin d'année sera adaptée dans ce sens.

5.4. Classification des fonctions

Le groupe de travail paritaire existant terminera ses travaux concernant les classifications de fonctions en exécution du protocole de l'accord national 93-94 du 15 mars 1993, le 31 décembre 1999 au plus tard.

En cas de problèmes de classification sur le plan de l'entreprise, les parties signataires se déclarent d'accord de soumettre ces problèmes, en fonction d'un avis, à un groupe de travail paritaire de classification. Moyennant l'accord de l'employeur, ce groupe de travail paritaire peut aller se rendre compte du problème sur place.

CHAPITRE VI - 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 180 BEF 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 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

maandloon, maximaal 11 maandelijks forfaitaire aanvullende vergoedingen van 3.100 BEF betaald worden.

De huidige schijven bij het systeem van oudere zieken worden eveneens vervangen door een maandelijks 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.

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 VII - DIVERSEN

7.1. 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.

7.2. Verlenging bestaande bepalingen van bepaalde duur

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII - DIVERS

7.1. 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.

7.2. Prorogation de dispositions à durée déterminée existantes

Outre les prorogations déjà mentionnées dans la présente convention, les dispositions suivantes, relatives au Fonds de sécurité d'existence et convenues pour une durée déterminée sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2000:

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;

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

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

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

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 ;

toepassing van het punt 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**.

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.

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.

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

7.3. Fietsvergoeding

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 31 mei 1994 inzake de vervoerskosten als **fietsvergoeding** beschouwd. De **bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst zal** in deze zin **aangepast** worden.

7.4. Sociale vrede

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

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.

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.

Partijen herbevestigen de conventionele bepalingen geldig in de sector wat de procedures betreft en meer

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;

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;

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;

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

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

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 du 31 mai 1994, 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.

7.4. Paix sociale

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

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.

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.

Les parties reconforment les dispositions conventionnelles d'application dans le secteur en ce

bepaald artikel 2 van de verzoeningsprocedure zoals vastgelegd in het paritair comité op 13 januari 1965.

7.5 Duur

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 ; 4.1.a.; 5.1; 5.2; 5.3; Hoofdstuk VI en 7.3, 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.

qui concerne les procédures et plus particulièrement l'article 2 de la procédure de conciliation telle que fixée par la Commission paritaire le 13 janvier 1965.

7.5 Durée

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 ; 4.1.a.; 5.1; 5.2; 5.3; Hoofdstuk VI et 7.3, 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.