

21-06-2001

16-07-2001

NR.

57.911/60/222 #

Paritair comité 111/3 – Monteerders van bruggen en metalen gebinten  
 NATIONALAAL AKKOORD 2001-2002  
 Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2001

Commission paritaire 111/3 – Monteurs de ponts et charpentes métalliques  
 ACCORD NATIONAL 2001-2002  
 Convention collective de travail du 18 juin 2001

## 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 arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

### 1.2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2001-2002 van 22 december 2000.

### 1.3. Algemeen verbindend verklaring

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst inclusief de bijlage, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

## HOOFDSTUK II – LOONVOORWAARDEN

### 2.1. Loonsverhoging

- Op 1 juli 2001 worden alle effectieve-, minimum- en baremieke uurlonen verhoogd met 1%.
- Op 1 januari 2002 worden alle effectieve-, minimum- en baremieke uurlonen verhoogd met 1%.
- Op 1 april 2002 worden alle effectieve-, minimum- en baremieke uurlonen verhoogd met 1%.

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

### 2.2. Scheidingspremie

De scheidingspremie van 250F per nacht, voorzien bij artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 1993 (geregistreerd op 8 juni 1993 onder het nr° 32760/CO/111.03), wordt vanaf 1 juni 2001 verhoogd naar 500F per nacht. De bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin aangepast worden.

## 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 conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000.

### 1.3. Force obligatoire

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

## CHAPITRE II – CONDITIONS SALARIALES

### 2.1. Augmentation salariale

- Au 1<sup>er</sup> juillet 2001, tous les salaires horaires effectifs, minimum et barémiques seront majorés de 1%.
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2002, tous les salaires horaires effectifs, minimum et barémiques seront majorés de 1%.
- Au 1<sup>er</sup> avril 2002, tous les salaires horaires effectifs, minimum et barémiques seront majorés de 1%.

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

### 2.2. Prime de séparation

La prime de séparation de 250 F par nuit, prévue à l'article 5 de la convention collective de travail du 15 mars 1993 (enregistrée le 8 juin 1993 sous le n° 32760/CO/111.03), est portée à 500 F par nuit à partir du 1<sup>er</sup> juin 2001. La convention collective de travail susmentionnée sera adaptée en ce sens.

## HOOFDSTUK III. – STATUUT VAN DE WERKNEMER

### 3.1. Extralegaal pensioen

De bijdrage van 1% aan het Fonds voor Bestaanszekerheid bestemd voor het extralegaal pensioen wordt vanaf 1 april 2001 verhoogd tot 1,25 %. (inning vanaf 1 juli 2001)

De bijdrage van 1,25 % aan het Fonds voor Bestaanszekerheid bestemd voor het extralegaal pensioen wordt vanaf 1 april 2002 verhoogd tot 1,50 %. (inning vanaf 1 juli 2002)

Ondernemingen die conform de procedure beschreven in artikel 14, §2 van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 1999, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 19 januari 2000, een vrijstelling verkregen van de betaling van deze bijdrage, dienen respectievelijk vanaf 1 april 2001 en 1 april 2002 mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor extralegaal pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan deze bijkomende bijdrage van respectievelijk 0,25 % en 0,25 %. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen voor 30 september 2001 overgemaakt te worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De ondernemingen die gedekt zijn door een koopkrachtkoörd voor 2001 en /of 2002 worden van deze bijdrage vrijgesteld, voor zover zij nog geen bijdragen betaald hebben aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het extralegaal pensioen. Ze kunnen nadien beslissen om alsnog in het stelsel te treden.

### 3.2. Fonds voor bestaanszekerheid

- a. De aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid bedraagt vanaf 1 april 2001, 300 BEF voor een hele uitkering en 150 BEF voor een halve uitkering. De cumul van de werkloosheidsuitkering met deze en eventuele op ondernemingsvlak bestaande aanvullende uitkeringen mag niet tot gevolg hebben dat het normale nettoloon van de werknemer overschreden wordt.
- b. Voor de duur van het akkoord zullen de werknemers van 50 jaar of meer die na 1 april 2001 ziek worden of zich in de door het Fonds voor Bestaanszekerheid gedekte ziekteperiode van 11 maanden bevinden, in zover zij nog steeds ziek zijn op de leeftijd van 57 jaar, zullen vanaf 57 jaar een uitkering ontvangen van 3100 BEF per maand tot pensioenleeftijd

## CHAPITRE III. – LE STATUT DU TRAVAILLEUR

### 3.1. La pension extralégale

La cotisation de 1% au Fonds de sécurité d'existence, destinée à la pension extralégale, sera portée au 1 avril 2001 à 1,25 % (perception à partir du 1 juillet 2001)

La cotisation de 1,25% au Fonds de sécurité d'existence, destinée à la pension extralégale, sera portée au 1 avril 2002 à 1,50 % (perception à partir du 1 juillet 2002)

Les entreprises qui, conformément à la procédure décrite à l'article 14, §2 des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence fixés par la convention collective de travail du 14 décembre 1999, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 janvier 2000, ont obtenu une dispense pour le paiement de cette cotisation, doivent respectivement à partir du 1 avril 2001 et du 1 avril 2002, moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant équivalent à cette cotisation complémentaire de respectivement à 0,25% et 0,25%. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au Fonds de Sécurité d'Existence pour le 30 septembre 2001 au plus tard.

Les entreprises, couvertes par un accord de pouvoir d'achat pour 2001 et/ou 2002 sont libérées de cette cotisation pour autant qu'elles n'aient pas encore payé de cotisation au Fonds de Sécurité d'Existence pour la pension extralégale. Elles peuvent décider par la suite d'adhérer au régime.

### 3.2. Le Fonds de Sécurité d'Existence

- a. A partir du 1<sup>er</sup> avril 2001, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élèvera à 300 BEF pour une indemnité complète et à 150 BEF pour une demi-indemnité. Le cumul des allocations de chômage avec cette allocation et des allocations complémentaires qui existeraient au niveau de l'entreprise ne peut avoir pour conséquence que le salaire net normal du travailleur soit dépassé.
- b. Pour la durée de l'accord, les travailleurs de 50 ans ou plus qui tombent malades après le 1<sup>er</sup> avril 2001 ou se trouvent dans la période de maladie de 11 mois couverte par le Fonds de Sécurité d'Existence toucheront, dans la mesure où ils sont encore malades à l'âge de 57 ans, une allocation de 3100 BEF par mois de 57 ans à l'âge de pension aussi longtemps

A

voor zolang de ziekte duurt.

que la maladie dure.

- c. Het aanvullend vakantiegeld van pas afgestudeerde werknemers dat door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ingevolge het Interprofessioneel Akkoord ten laste wordt genomen, wordt verhoogd met een aanvullende werkloosheidsuitkering ten belope van 300 BEF per uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.
- d. De tijdelijke bijdragen voor bestaanszekerheid van respectievelijk 0,30 % bestemd voor de financiering van het brugpensioen vanaf 57 jaar en deze van 0,13 % bestemd voor de financiering van de capacitatieve bijdrage, worden vanaf 1 april 2001 tot 31 december 2002 vervangen door een tijdelijke bijdrage van respectievelijk 0,13 % en 0,05 %.

- c. Le pécule de vacances complémentaire des travailleurs venant de sortir de l'école, qui est pris en charge par l'Office National de l'Emploi en application de l'Accord Interprofessionnel, est majoré d'une indemnité complémentaire de 300 BEF par allocation versée par l'Office National de l'Emploi.
- d. Les cotisations temporaires de sécurité d'existence de 0,30 % destinée au financement de la prépension à partir de 57 ans et de 0,13 % destinée au financement de la cotisation capacitative sont respectivement remplacées du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 décembre 2002 par une cotisation temporaire de respectivement 0,13 % et 0,05 %.

### 3.3. Opzegtermijnen

### 3.3. Délais de préavis

§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 22 juni 1999 "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 :

§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 22 juin 1999 "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 regime (gewijzigd)

#### 1° Régime général (modifié)

1.1. 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 14 dagen verlengd.

1.1. 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 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 4 van het koninklijk besluit van 22 juni 1999 "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

Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 5 de l'arrêté royal du 22 juin 1999 "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

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 falings 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.

§3. Partijen komen overeen dat de opzegtermijnen voor de arbeiders met een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 23 april 2001 tot de datum van verschijning van het nieuw koninklijk besluit waarvan sprake in §2 als volgt worden vastgesteld :

1° Algemeen regime

- 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 : 112 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 op-

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. 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 23 avril 2001 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 : 112 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

zeg door de arbeider wordt gegeven

est signifié par l'ouvrier

## 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 22 juni 1999 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden.

3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering  
In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 juni 1999 "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 falings of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

4° Deze regeling heeft geen invloed op de opzeggingen, betekend vóór 18 juni 2001.

## HOOFDSTUK IV.- TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELING

### 4.1. sectoraal model loopbaanplanning

#### 4.1.1. Tijdskrediet

Het recht op halftijds en voltijds tijdskrediet voorzien in Hoofdstuk III, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad wordt vanaf 1 januari 2002 van 1 op 3 jaar gebracht.

De drempel wordt vastgelegd op 5 % van de arbeiders conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77.

Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een hoger percentage hanteren, kunnen deze drempel behouden.

Voor arbeiders van 50 jaar of meer kan het voltijdse tijdskrediet slechts opgenomen worden in niet

## 2° Délais de préavis en cas de prépension

Les délais de préavis prévus à l'article 3 de l'arrêté royal du 22 juin 1999 "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° 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 22 juin 1999 "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 18 juin 2001.

## CHAPITRE IV.- EMPLOI ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

### 4.1. Modèle sectoriel de planification de carrière

#### 4.1.1. Crédit-temps

Le droit au crédit-temps à mi-temps et temps plein prévu au Chapitre III, section 1 de la convention collective de travail n° 77 du Conseil National du Travail est porté de 1 à 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Le seuil est fixé à 5 % des ouvriers conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 77.

Les entreprises qui appliquent déjà un pourcentage plus élevé à l'entrée en vigueur de cet accord peuvent maintenir ce seuil.

Pour les ouvriers de 50 ans ou plus, le crédit-temps à temps plein ne peut être pris que par pé-

aaneengesloten periodes van maximum 1 jaar.

#### 4.1.2. Ondernemingsovereenkomsten inzake brugpensioenen

Alle op ondernemingsvlak bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioenen die geregistreerd en neergelegd zijn ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden van 1 januari 2002 tot en met 30 juni 2003 verlengd.

#### 4.1.3. Afwijkingen op het sectoraal model

Op ondernemingsvlak kan, mits collectieve arbeidsovereenkomst, afgeweken worden van het sectoraal model inzake loopbaanplanning (4.1.1 en 4.1.2).

Die afwijking kan betrekking hebben op het verlengen van het tijdskrediet tot maximum 5 jaar en/of het verhogen van de drempel van 5% enerzijds en op het herzien van het brugpensioenakkoord op ondernemingsvlak anderzijds (herzien is niet-verlenging of wijziging van de modaliteiten). Indien men niet tot een akkoord komt, blijft het sectoraal model loopbaanplanning van kracht zoals bepaald in 4.1.1. en 4.1.2.

4.1.4. Omtrent het sectoraal model loopbaanplanning wordt een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gesloten.

#### 4.2. Overgangsmatregelen inzake loopbaanonderbreking

a. De toekenning van de sectorale aanmoedigingspremie voor halftijdse loopbaanonderbreking, voorzien in het nationaal akkoord 1999-2000 van 17 mei 1999, wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd van 1 juli 2001 tot en met 31 december 2001.

b. De bovengenoemde aanmoedigingspremie blijft voor de arbeiders die vóór 1 januari 2002 reeds van een aanmoedigingspremie genieten, onverkort behouden voor zover de wettelijke en/of conventionele bepalingen dit toelaten.

#### 4.3. Brugpensioenen

a. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioenen gesloten op ondernemingsvlak die geregistreerd en neergelegd zijn ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, met uitzondering van de collec-

tiodes non successives d'un an maximum.

#### 4.1.2. Conventions d'entreprise sur la prépension

Toutes les conventions collectives de travail sur la prépension au niveau de l'entreprise, qui ont été enregistrées et déposées au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, à l'exception des conventions collectives de travail à durée déterminée ayant trait à des opérations de restructurations temporaires, sont prolongées dans les mêmes conditions et suivant les possibilités légales du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 30 juin 2003.

#### 4.1.3. Dérogations au modèle sectoriel

Au niveau de l'entreprise il peut être dérogé par une convention collective de travail au modèle sectoriel en matière de planification de carrière (4.1.1. et 4.1.2.).

Cette dérogation peut porter sur la prolongation du crédit-temps à 5 ans maximum et/ou le relèvement du seuil de 5 % d'une part et la révision de l'accord de prépension au niveau de l'entreprise d'autre part (« révision » veut dire non-prolongation ou modification des modalités). Faute d'accord, le modèle sectoriel de planification de la carrière reste en vigueur tel que défini aux points 4.1.1. et 4.1.2.

4.1.4. A propos du modèle sectoriel de planification de la carrière, une convention collective de travail à durée indéterminée sera conclue.

#### 4.2. Mesures transitoires en matière d'interruption de carrière

a. L'octroi de la prime d'encouragement sectorielle pour l'interruption de carrière à mi-temps, prévue dans l'accord national 1999-2000 du 17 mai 1999, est prolongée dans les mêmes conditions du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 décembre 2001 inclus.

b. La prime d'encouragement susmentionnée est maintenue telle quelle pour les ouvriers qui bénéficiaient déjà d'une prime d'encouragement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour autant que les dispositions légales et/ou conventionnelles le permettent.

#### 4.3. Prépensions

a. Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension qui ont été conclues au niveau des entreprises et qui ont été enregistrées et déposées au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail sont prolongées jusqu'au

- atieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2003.
- 31 décembre 2003 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. 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 2003.
- 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 2003.
- c. De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 1991 inzake brugpensioen na ontslag vanaf 57 jaar wordt binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2003, doch beperkt tot de sociale gevallen die als dusdanig erkend worden door de werkgever.
- 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 2003 dans les limites légales. Cette faculté est limitée aux cas sociaux reconnus comme tels par l'employeur.
- d. Het brugpensioen voor arbeiders vanaf 58 jaar voorzien bij punt 4.2.d. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 17 mei 1999, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2003.
- d. La prépension pour les ouvriers à partir de 58 ans, prévue au point 4.2.d. de l'accord national 1999-2000 du 17 mai 1999, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2003.
- e. De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997-98 in punt 3.2.e., verlengd in het nationaal akkoord 1999-2000, 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 2002.
- e. La disposition prévue dans l'accord national 1997-98 au point 3.2.e., prorogée par l'accord national 1999-2000, 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 2002.
- f. De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997-98 in punt 3.3. en verlengd in het nationaal akkoord 1999-2000, 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 2002.
- f. La disposition prévue dans l'accord national 1997-98 au point 3.3. et prorogée par l'accord national 1999-2000, 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 2002.
- g. De tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid van 3.100 BEF per maand in de last van het brugpensioen wordt, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten behouden voor alle brugpensioenen die ingaan tussen 1 juli 2001 en 30 juni 2003.
- 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 prépensions débutant entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2003.
- h. De bijkomende hoofdelijke bijdragen voor de brugpensioneerden, die in het kader van de bestaande en verlengde overeenkomsten tussen 1 juli 2001 en 30 juni 2003 in brugpensioen worden gesteld, worden onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten eveneens ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- h. Les cotisations capitatives supplémentaires pour les prépensionnés qui sont mis en prépension entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2003 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. Arbeidsorganisatie

- a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 25 juni 1999 te verlengen tot 31 december 2002.
- b. Het artikel 6 § 3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 19 juni 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 arbeids-overeenkomst wordt gesloten, wordt verlengd tot 31 december 2002.
- c. Het sectoraal model jaartijd, zoals ingesteld door het nationaal akkoord 1997-1998 van 15 mei 1997, en gewijzigd door het nationaal akkoord 1999-2000 van 17 mei 1999, wordt verlengd tot 31 december 2002, rekeninghoudende met de volgende wijzigingen (aanpassingen data):
  - punt 2, 1<sup>ste</sup> alinea: 'Procedure 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 2002. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 januari 2003 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement geschrapt.'
  - punt 4: 'Evaluatie: op het einde van het jaar 2001 en het jaar 2002 wordt op nationaal vlak het verloop van de besprekingen ter uitvoering van de bepalingen van dit punt geëvalueerd.'

#### HOOFDSTUK V. – WERKZEKERHEID

De bepalingen inzake de werkzekerheidsclausule zoals opgenomen in Hoofdstuk II, artikel 2.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 houdende het nationaal akkoord 1999-2000, worden onverkort en onder dezelfde voorwaarden verlengd tot 31 december 2002.

#### 4.4. Organisation du travail

- a. Les parties demandent que l'arrêté royal "Petite flexibilité" du 25 juin 1999 soit prorogé jusqu'au 31 décembre 2002.
- 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 2002.
- c. Le modèle sectoriel de temps annuel, instauré par l'accord national 1997-1998 du 15 mai 1997 et modifié par l'accord national 1999-2000 du 17 mai 1999, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2002 compte tenu des modifications suivantes (adaptations dates):
  - point 2, 1er alinéa: 'Procédure au niveau de l'entreprise: si l'entreprise souhaite appliquer le modèle sectoriel susmentionné, le règlement de travail est adapté conformément aux dispositions de la Loi du 8 avril 1965 instituant les Règlements de travail. Cette adaptation est valable jusqu'au 31 décembre 2002 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 2003.'
  - point 4: 'Evaluation: à la fin de l'année 2001 et de l'année 2002, le déroulement des discussions en exécution des dispositions de ce point est évalué au niveau national.'

#### CHAPITRE V. – SECURITE D'EMPLOI

Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises au Chapitre II, article 2.1. de la convention collective de travail du 19 avril 1999 portant l'accord national 1999-2000 sont prolongées telles quelles et dans les mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2002.



## HOOFDSTUK VI. – OPLEIDING

### 6.1. Opleidingsinspanningen

Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen zoals bepaald in punt 3.1. van het nationaal akkoord 1999-2000 ten belope van 0,7% van het geheel van de gepresteerde uren door de totaliteit van de arbeiders in tijd besteed aan beroepsopleiding, wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd voor de duur van dit akkoord.

In de loop van het 2<sup>de</sup> kwartaal van 2002 zal onder dezelfde voorwaarden opnieuw een nationaal gecoördineerde enquête georganiseerd worden.

### 6.2. Risicogroepen

Conform het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, zal een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten inzake de definitie van de risicogroepen

### 6.3. Bijdrage risicogroepen

De bijdrage risicogroepen voor de duurtijd van onderhavig akkoord wordt bepaald op 0,10%.

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

## HOOFDSTUK VII. – DIVERSEN

### 7.1. Verlenging bestaande bepalingen van bepaalde duur

Volgende bepalingen van bepaalde duur worden verlengd tot 31 december 2002:

a. de bepalingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid (opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 1999, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2000)

- artikel 14 § 2, 5<sup>de</sup> alinea : éénmalige forfaitaire bijdrage verschuldigd door de werkgever.
- artikel 14 § 3, 1<sup>ste</sup> alinea: bijdrage van 0,60% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoelag.
- artikel 14 § 3, 3<sup>de</sup> alinea: bijkomende bijdrage van 0,10% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoelag rekening houdend met de bepalingen uit het nationaal akkoord 1997-1998 met betrekking tot een globale positieve evaluatie van de toepassing van het sectoraal model jaartijd (punt 7.4.c.).
- artikel 19bis – 2<sup>de</sup> alinea, 2<sup>de</sup> streepje: het in

## CHAPITRE VI. – FORMATION

### 6.1. Efforts de formation

L'engagement annuel en matière d'efforts de formation, tel que défini au point 3.1. de l'accord national 1999-2000 à hauteur de 0,7 % de l'ensemble des heures prestées par la totalité des ouvriers consacré en temps à la formation professionnelle, est prorogé dans les mêmes conditions pour la durée de cet accord.

Dans le courant du 2<sup>ème</sup> trimestre 2002, une enquête coordonnée au niveau national sera à nouveau organisée dans les mêmes conditions.

### 6.2. Groupes à risque

Conformément à l'arrêté royal du 12 avril 1991 exécutant l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, une convention collective de travail sur la définition des groupes à risque sera conclue.

### 6.3. Cotisation pour les groupes à risques

Pour la durée du présent accord, la cotisation des groupes à risques est fixée à 0,10%.

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

## CHAPITRE VII. – DIVERS

### 7.1. Prolongation de dispositions à durée déterminée existantes

Les dispositions suivantes de durée déterminée sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2002 :

a. les dispositions du Fonds de Sécurité d'Existence (reprises dans la convention collective de travail du 14 décembre 1999, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 janvier 2000)

- article 14 § 2, 5<sup>e</sup> alinéa : cotisation forfaitaire unique due par l'employeur.
- article 14 § 3, 1<sup>er</sup> alinéa : cotisation de 0,60 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle.
- article 14 § 3, 3<sup>e</sup> alinéa : cotisation supplémentaire de 0,10 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle compte tenu des dispositions de l'accord national 1997-1998 relatives à une évaluation globale positive de l'application du modèle sectoriel de temps annuel (point 7.4.c.).
- article 19 bis, 2<sup>e</sup> alinéa, 2<sup>e</sup> tiret : la prise en



aanmerking nemen van de startbaanovereenkomst van minstens 3 maanden voor de toekenning van de volledige werkloosheid

compte du contrat de premier emploi 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.
- artikel 19bis § 6: de verhoogde vergoeding van 3.100 BEF/maand voor arbeiders vanaf 50 jaar die tussen 1 januari 1997 en 31 december 2002 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.

- article 19 bis § 5 : l'indemnité majorée de 3.100 BEF/mois pour les ouvriers à partir de 57 ans, qui deviennent chômeurs complets sans être mis en pré pension.
- 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 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 31 décembre 2000 sans être mis en pré pension.
- article 22 quater § 1 et § 2 : l'indemnité majorée pour les malades âgés dans un emploi à temps plein et à temps partiel.

### 7.2. Technische aanpassingen en opheffingen

### 7.2. Aménagements et abrogations techniques

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1999 (geregistreerd op 22 juni 1999 onder het nr. 51051/CO/111.3) omtrent kort verzuim wordt aangepast in functie van de regelgeving met betrekking tot het vaderschapsverlof.
- In de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 (geregistreerd op 19 september 1997 onder het nr. 45243/CO/111) omtrent beroepsloopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie, wordt vanaf 1 januari 2002 het artikel 11 geschrapt.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 (geregistreerd op 22 juni 1999 onder het nr. 51027/CO/1110000) omtrent het recht op beroepsloopbaanonderbreking, wordt vanaf 1 januari 2002 opgeheven.

- La convention collective de travail du 17 mai 1999 (enregistrée le 22 juin 1999 sous le n° 51051/CO/111.3) relative aux petits chômages est aménagée en fonction de la réglementation relative au congé de paternité.
- Dans la convention collective de travail du 16 juin 1997 (enregistrée le 19 septembre 1997 sous le n° 45243/CO/111) sur l'interruption de la carrière professionnelle en cas de naissance ou d'adoption, l'article 11 est supprimé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.
- La convention collective de travail du 19 avril 1999 (enregistrée le 22 juin 1999 sous le n° 51027/CO/1110000) sur le droit à l'interruption de la carrière professionnelle est abrogée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### 7.3. tijdssparen

### 7.3. L'épargne temps

Voorafgaand aan de interprofessionele besprekingen omtrent tijdssparen, engageren de ondertekenende partijen zich om mogelijkheden van een sectoraal model tijdssparen te onderzoeken.

Préalablement aux discussions interprofessionnelles sur l'épargne temps, les parties signataires s'engagent à examiner les possibilités liées à un modèle sectoriel d'épargne temps.

### 7.4. Aanpassing Euro

### 7.4. Adaptation Euro

In de loop van 2001 zal binnen de wettelijke en conventionele voorschriften, een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten met betrekking tot de omzetting van BEF naar Euro, van al de in de sector gangbare bedragen.

Dans le courant de 2001, une convention collective de travail sectorielle sera conclue, dans le respect des prescriptions légales et conventionnelles, au sujet de la conversion de BEF en EUR de tous les montants valables dans le secteur.

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

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

## HOOFDSTUK XII – DUUR

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in volgende punten: 2.1, 2.2, hoofdstuk III, en 4.1.1. 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.

## CHAPITRE XI – 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 confirment 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 fixée par la commission paritaire le 13 janvier 1965.

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

## CHAPITRE XII – DUREE

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2002, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les points suivants : 2.1, 2.2, chapitre III, en 4.1.1. 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.