

Paritair Comité voor de metaal-, machine-  
en elektrische bouw.  
PC 111.1&2

Commission paritaire des constructions  
métallique, mécanique et électrique  
CP 111.1&2

Collectieve arbeidsovereenkomst houdende het  
sectoraal model loopbaanplanning en de over-  
gangsmatregelen inzake de sectorale aanmoedi-  
gingspremies deeltijdse arbeid en loopbaanon-  
derbreking

Convention collective de travail portant le modèle  
sectoriel de planification de carrière et les mesures  
de transition relatives aux primes d'encouragement  
au travail et à l'interruption de carrière à temps  
partiel

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
17 december 2001

Convention collective de travail du  
17 décembre 2001

HOOFDSTUK I. *Inleiding*

CHAPITRE I. *Introduction*

A. *Toepassingsgebied*

A. *Champ d'application*

Artikel 1. Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is  
van toepassing op de werkgevers en werklieden van  
de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair  
Comité voor de metaal-, machine- en elektrische  
bouw, met uitsluiting van de ondernemingen welke  
bruggen en gebinten monteren.

Article 1er. La présente convention collective de  
travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers  
des entreprises ressortissant à la Commission pari-  
taire des constructions métallique, mécanique et  
électrique, à l'exception des entreprises de montage  
de ponts et charpente métalliques.

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en  
vrouwelijke arbeiders.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvriè-  
res.

B. *Voorwerp*

B. *Objet*

Art. 2. Deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt  
gesloten in uitvoering van :

Art. 2. La présente convention collective de travail est  
conclue en execution de :

- De Wet van 10 augustus 2001 betreffende de  
verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit  
van het leven.
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van  
14 februari 2001 tot invoering van het stelsel  
van tijdskrediet, loopbaanvermindering en ver-  
mindering van de arbeidsprestaties tot een half-  
tijdse betrekking.
- Artikel 7.1. en artikel 7.2. van de collectieve ar-  
beidsovereenkomst van 23 april 2001 houdende  
het nationaal akkoord 2001-2002 voor de werk-  
gevers en de arbeiders van de ondernemingen  
welke ressorteren onder het paritair comité voor  
de metaal-, machine- en elektrische bouw.

- La Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation  
entre l'emploi et la qualité de vie.
- La convention collective n° 77 du 14 février 2001  
instaurant le système de crédit-temps, de diminu-  
tion de carrière et de réduction des prestations de  
travail à mi-temps.
- L'article 7.1. et l'article 7.2. de la convention col-  
lective de travail du 23 avril 2001 portant l'accord  
national 2001-2002 pour les employeurs et les ou-  
vriers des entreprises ressortissant à la commission  
paritaire des constructions métallique, mécanique  
et électrique.

C. *Algemeen verbindend verklaring*

C. *Force obligatoire*

Art. 3. Ondertekenende partijen vragen dat deze  
collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk  
bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt  
verklaard.

Art. 3. Les parties signataires demandent que la pré-  
sente convention collective de travail soit rendue obli-  
gatoire par arrêté royal au plus vite.

NEERLEGGING-DÉPÔT  
20 -12- 2001

REGISTR.-ENREGISTR.  
11-03-2002 NR  
N°

61381 / 601112

*HOOFDSTUK II. Het sectoraal model loopbaanplanning*

*A. Uitbreiding van het recht op tijdskrediet*

Art. 4. §1. - Inzake 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 de duur van dit recht over de hele loopbaan van 1 op 3 jaar gebracht.

§2. Voor arbeiders van 50 jaar of meer kan het voltijdse tijdskrediet slechts opgenomen worden in niet aaneengesloten periodes van maximum 1 jaar.

*B. Organisatieregels*

Art. 5. §1. - Conform de bepaling van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77, wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op tijdskrediet, **loopbaanvermindering** of **vermindering** van de arbeidsprestaties op 1 januari 2002 vastgelegd op 5% van de arbeiders.

§2. De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- Het recht op loopbaanonderbreking voor **bijstand** of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het **koninklijk** besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 September 1998);
- Het recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997;
- Het recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995), houdende de uitvoering van artikel 100bis §4. van de Herstelwet van 22 januari 1985.

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het recht voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 en de sectorale uitbreiding vermeld in artikel 4.

Dit betekent eveneens dat deze **vormen** van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5%.

*CHAPITRE II. Le modèle sectoriel de planification de carrière*

*A. Extension du droit au credit-temps*

Art. 4. §1. - Concernant le droit au credit-temps a mi-temps et temps plein prévu au chapitre III, section 1 de la convention collective de travail n° 77 du Conseil National du Travail, la **durée** de ce droit sur l'**ensemble** de la carrière est portée de 1 a 3 ans a partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2002.

§2. Pour les ouvriers de 50 ans ou plus, le credit-temps a temps plein ne peut être pris que par périodes non successives d'1 an maximum.

*B. Regies d'organisation*

Art. 5. §1.- Conformément a la disposition de l'article 15 de la convention collective de travail n° 77, le seuil relatif a l'exercice simultane du droit au credit-temps, a la diminution de carrière ou a la reduction des prestations de travail est fixe a 5 % des ouvriers au 1<sup>er</sup> Janvier 2002.

§2. Les dispositions **spécifiques** relatives a l'**interruption** de carrière, a savoir :

- Le droit a l'interruption de carrière pour assister ou s'**occuper** d'un membre de la famille très gravement malade, repris dans l'arrete royal du 10 août 1998 (Moniteur beige du 8 septembre 1998);
- Le droit au conge parental dans le cadre de l'interruption de carrière, repris dans l'arrete royal du 10 aout 1998 modifiant l'arrete royal du 29 octobre 1997 ;
- Le droit a l'interruption de carrière dans le cadre du conge palliatif, repris dans l'arrete royal du 22 mars 1995 (Moniteur beige du 5 mai 1995), portant l'**exécution** de l'article 100bis §4. de la Loi de redressement du 22 Janvier 1985

instaurent un droit a part a l'interruption de carrière et tombent de ce fait **entièrement** en dehors du droit prévu dans la convention collective de travail n° 77 et l'**extension** sectorielle mentionnée a l'article 4.

Cela signifie également que ces formes d'**interruption** de carrière dans l'**entreprise** ne peuvent pas être imputées sur le calcul des 5 %.

§3. Ondernemingen die voor 1 januari 2001 een hoger percentage hanteerden, kunnen dit rekeninghoudend met de hiernavolgende bepaling behouden.

§3. Les entreprises qui appliquaient un pourcentage supérieur avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2001 peuvent maintenir celui-ci en tenant compte de la disposition ci-après.

Het bestaande percentage kadert in het recht op beroepsloopbaanonderbreking, geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 betreffende het recht op beroepsloopbaanonderbreking, wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Le pourcentage existant s'inscrit dans le cadre du droit a l'interruption de la carrière professionnelle, régi par la convention collective de travail du 19 avril 1999 sur le droit a l'interruption de la carrière professionnelle et est exprimé en équivalents temps plein.

Om het hoger percentage vast te stellen wordt het aantal arbeiders, betrokken bij de invulling van de voltijdse equivalenten, gerelateerd aan het aantal tewerkgestelde arbeiders op 31 december 2000.

Pour fixer le pourcentage plus élevé, le nombre d'ouvriers pris en compte dans les équivalents temps plein est mis en rapport avec le nombre d'ouvriers occupés au 31 décembre 2000 .

Is het aldus bekomen percentage hoger dan 5% van het aantal op 30 juni 2001 tewerkgestelde arbeiders, dan mag dit behouden blijven. Dit verhoogde percentage dient vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Si le pourcentage ainsi obtenu est supérieur a 5 % du nombre d'ouvriers occupés au 30 juin 2001, il peut être maintenu. Ce pourcentage majoré doit être fixe dans une convention collective de travail.

*C. Ondernemingsovereenkomsten brugpensioen*

*C. Conventions d'entreprisepreension*

Art. 6. - Alle op ondernemingsvlak bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen 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 herstructureeringsoperaties, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden van 1 januari 2002 tot en met 30 juni 2003 verlengd.

Art. 6 - Toutes les conventions collectives de travail existantes en matière de prepension 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, a l'exception des conventions collectives de travail a durée déterminée qui ont trait a des opérations de restructuration temporaires, sont prolongées dans les memes conditions et suivant les possibilités légales du 1er Janvier 2002 au 30 juin 2003 inclus.

*D. Afwijkingen op het sectoraal model*

*D. Derogations au modele sectoriel*

*1. voor ondernemingen met een brugpensioenakkoord*

*1. pour les entreprises avec un accord de prepension*

Art. 7. §1. - Op ondernemingsvlak kan, mits een collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van dit artikel, afgeweken worden van het sectoraal model loopbaanplanning. Deze afwijking kan betrekking hebben op het verlengen van de in de in artikel 4. §1. bepaalde duur van 3 jaar tot maximum 5 jaar en/of het verhogen van de in artikel 5. §1. bepaalde drempel.

Art. 7. §1. - Au niveau de l'entreprise, il peut être dérogé au modèle sectoriel de planification de carrière moyennant une convention collective de travail en execution de cet article. Cette derogation peut porter sur la prolongation de la durée définie a l'article 4. §1. de 3 ans a maximum 5 ans et/ou le relèvement du seuil fixe a l'article 5. §1.

§2. Deze afwijking kan tevens en tegelijk betrekking hebben op de herziening van het brugpensioenakkoord op ondernemingsvlak (herziening is niet-verlenging of wijziging van de modaliteiten). Indien men niet tot een akkoord komt, blijft het sectoraal model loopbaanplanning van kracht zoals

§2. Cette derogation peut également et simultanément porter sur la revision de l'accord de prepension au niveau de l'entreprise (une revision étant la non-prolongation ou la modification des modalités). Si on ne parvient pas a un accord, le modele sectoriel de planification de carrière reste en vigueur comme défini aux

bepaald artikel 4 , 5 en 6 van dit akkoord.

articles 4, 5 et 6 de cet accord.

§3. Indien er op ondernemingsvlak een brugpensioenakkoord bestaat, moet de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in §1. van dit artikel, al dan niet herziening van dit brugpensioenakkoord bevatten.

§3. Si un accord de prepension existe au niveau de l'entreprise, la convention collective de travail visée au §1. du present article doit de toute façon mentionner la revision ou non-revision de cet accord de prepension.

*2. voor ondernemingen zonder een brugpensioenakkoord*

*2. pour les entreprises sans accord de prepension*

Art. 8. §1. - Indien er op ondernemingsvlak geen brugpensioenakkoord bestaat, dan kan mits een collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van dit artikel, afgeweken worden van het sectoraal model loopbaanplanning. Deze afwijking kan betrekking hebben op het verlengen van de in de in artikel 4. §1. bepaalde duur van 3 jaar tot maximum 5 jaar en/of het verhogen van de in artikel 5. §1. bepaalde drempel van 5%.

Art. 8. §1. - S'il n'existe pas d'accord de prepension au niveau de l'entreprise, il est possible de déroger au modèle sectoriel de planification de carrière moyennant une convention collective de travail conclue en execution du present article. Cette derogation peut porter sur la prolongation de la durée de 3 ans, définie a l'article 4. §1., a maximum 5 ans et/ou le relèvement du seuil de 5 %, défini à l'article 5. §1.

§2. Indien er op ondernemingsvlak een hoger percentage dan voorzien in art. 5. §1. overeengekomen wordt, dan kunnen 5% van de arbeiders gelijktijdig hun rechten uitoefenen. Voor wat betreft het gedeelte boven de 5%, kunnen de arbeiders hun rechten slechts uitoefenen, mits de individuele toestemming van de werkgever. Deze bepaling dient in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen te worden

§2. Si un pourcentage plus élevé que prévu a l'art. 5. §1. est convenu, 5 % des ouvriers peuvent exercer leurs droits simultanément. En ce qui concerne la partie excédant les 5 %, les ouvriers ne peuvent exercer leurs droits que moyennant l'autorisation individuelle de l'employeur. Cette disposition doit être incorporer dans la convention collective de travail.

§3. De regeling in §1. en §2. van dit artikel geldt tot 30 maart 2003. In functie van een verlenging, zal voor deze einddatum de regeling geëvalueerd worden door de ondertekenende partijen.

§3. Le regime prévu aux §1. et §2. du present article est valable jusqu'au 30 mars 2003. En vue d'une prolongation, le regime sera évalué par les parties signataires avant cette date finale.

*E. Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging*

*E. Entreprises sans delegation syndicale*

Art. 9. - In ondernemingen zonder syndicale afvaardiging moeten de uitbreiding(en) of de afwijking(en) van het sectoraal model loopbaanplanning opgenomen worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, zoniet in het arbeidsreglement volgens de procedure voorzien in artikel 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 9. - Dans les entreprises sans delegation syndicale, l'(les) extension(s) ou la (les) dérogation(s) au modèle sectoriel de planification de carrière seront reprises dans une convention collective de travail, sinon dans le règlement de travail suivant la procédure prévue a l'article 12 de la Loi du 8 avril 1965 instaurant les règlements de travail.

**RECHT OP LOOPBAANVERMINDERING MET 1/5<sup>DE</sup> VOOR DE ARBEIDERS DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN PLOEGEN OF IN CYCLI IN EEN ARBEIDS-REGELING GESPREID OVER 5 OF MEER DAGEN** **LE DROIT A LA DIMINUTION DE CARRIERE D'1/5 POUR LES OUVRIERS QUI SONT OCCUPES EN EQUIPES OU EN CYCLES DANS UN REGIME DE TRAVAIL ETALE SUR 5 JOURS OU PLUS**

Art. 10. - Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan artikel 6. §2. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 met betrekking tot de nadere regels inzake de organisatie van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling, indien de arbeiders tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Art. 11. §1. - De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5de wordt bepaald op ondernemingsniveau, rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- De bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Dit impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moet blijven.
- De loopbaanvermindering moet minstens per volledige dagen genomen worden of een gelijkwaardige regeling, te bespreken op ondernemingsvlak.

§2. De afgesproken organisatieregels worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak en vervolgens geïntegreerd in het arbeidsreglement.

**HOOFDSTUK IV – SECTORAAL SYSTEEM TOT AANMOEDIGING VAN DEELTIJDSE ARBEID EN DEELTIJDSE LOOPBAANONDERBREKING - OVERGANGSMAATREGELEN**

*1. de aanmoedigingspremies deeltijdse arbeid*

Art. 12. §1. - Het mechanisme ter ondersteuning van het sectoraal systeem tot aanmoediging van deeltijdse arbeid, ingesteld in het kader van het nationaal akkoord 1997-1998 van 13 mei 1997 en gewijzigd verlengd door het nationaal akkoord 1999-2000 van 19 april 1999 tot 30 juni 2001, wordt onder dezelfde voorwaarde verlengd van 1 juli 2001 tot en met 31 december 2001.

Dit impliceert dat iedere arbeider die tussen 1 juli 2001 en 31 december 2001 vrijwillig naar een deeltijdse betrekking, van minstens halftijds en maximaal 4/5 van

Art. 10. - Ce chapitre met a execution l'article 6. §2. de la convention collective de travail n° 77 portant sur les regies precises d'organisation du droit a une diminution de carriere d'un jour par semaine ou d'une disposition équivalente, si les ouvriers sont occupes dans des équipes ou des cycles d'un regime de travail étalé sur 5 jours ou plus.

Art. 11. §1. - Les règles precises d'organisation du droit a la diminution de carriere d'1/5 sont définies au niveau de l'entreprise, tenant compte des conditions suivantes :

- L'organisation existante du travail doit pouvoir continuer a etre appliquée. Cela implique que l'application des cycles de travail et des regimes d'équipes doit rester garantie.
- La diminution de carriere doit etre prise au minimum par journées entières ou un système equivalent, a discuter au niveau de l'entreprise.

§2. Les regies d'organisation convenues sont fixées dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et intégrée ensuite dans le règlement de travail.

**CHAPITRE IV – SYSTEME SECTORIEL D'ENCOURAGEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET D'INTERRUPTION DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL - MESURES DE TRANSITION**

*1. les primes d'encouragement au travail a temps partiel*

Art. 12. §1. - Le mécanisme destine a soutenir le système sectoriel d'encouragement du travail a temps partiel, institué dans le cadre de l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997 et prolonge dans une version modifiée par l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999 au 30 juin 2001, est prolonge dans les memes conditions du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 decembre 2001.

Cela implique que chaque ouvrier qui passe volontairement, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2001 et le 31 decembre 2001, a un emploi a temps partiel, représentant au minimum

een voltijdse betrekking overgaat, gedurende 36 maanden een **aanmoedigingspremie** ontvangt volgens de modaliteiten bepaald in artikel 4.1. a. en c. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 19 april 1999.

Dit impliceert eveneens dat de toekenning van een aanmoedigingspremie aan de werkgevers onder dezelfde voorwaarden bepaald in artikel 4.1. b. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 19 april 1999, van 1 juli 2001 tot en met 31 december 2001 gehandhaafd blijft. Aldus wordt:

Aan werkgevers die voor 31 december 2001, in functie van een aanwerving in een deeltijdse arbeidsplaats of de overstap naar een deeltijdse arbeidsplaats, een eerste schijf van de aanmoedigingspremie ontvangen, wordt de tweede schijf nog uitbetaald 24 maanden na de aanwerving of overstap, voor zover de werkgever het bewijs levert dat deze deeltijdse arbeidsplaats nog bestaat.

§2. Aanvragen tot verlenging van een deeltijdse betrekking in het kader van het sectoraal systeem, die ingaan na 31 december 2001, geven geen recht meer op de bedoelde aanmoedigingspremies.

§3. Vanaf 1 januari 2002 worden er geen rechten meer op aanmoedigingspremies deeltijdse arbeid, geopend.

2. *de aanmoedigingspremie deeltijdse loopbaanonderbreking*

Art. 13. §1. - Dit punt heeft betrekking op:

1. de arbeiders die een loopbaanonderbreking aanvragen in het kader van de artikelen 100, IOObis, 102 en 102bis van de Herstelwet van 22 januari 1985,
2. de arbeiders die een loopbaanonderbreking aanvragen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999, gewijzigde bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 2001, betreffende het recht op beroepsloopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie,
3. de arbeiders die een loopbaanonderbreking aanvragen in het kader van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid,

voor zover dat zij in aanmerking komen voor een

un mi-temps et au maximum 4/5 d'un emploi temps plein, touchera pendant 36 mois une prime d'encouragement en vertu des modalités définies à l'article 4.1. a. et c. de l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999.

Cela implique également que l'octroi d'une prime d'encouragement aux employeurs est maintenu du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 décembre 2001 inclus dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 4.1.b. de l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999.

Ainsi, les employeurs qui touchent une première tranche de la prime d'encouragement avant le 31 décembre 2001, en fonction d'une embauche dans un emploi à temps partiel ou du passage à un emploi à temps partiel, recevront encore la deuxième tranche 24 mois après l'embauche ou le passage à temps partiel, pour autant qu'ils fournissent la preuve que cet emploi existe encore.

§2. Les demandes de prolongation d'un emploi à temps partiel dans le cadre du système sectoriel, qui prennent cours après le 31 décembre 2001, ne donnent plus droit aux primes d'encouragement visées.

§3. A partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2002, plus aucun droit à des primes d'encouragement au travail à temps partiel ne sera accordé.

2. *la prime d'encouragement à l'interruption de carrière à temps partiel*

Art. 13. §1. - Ce point porte sur :

1. les ouvriers qui demandent une interruption de carrière dans le cadre des articles 100, IOObis, 102 et 102bis de la Loi de redressement du 22 Janvier 1985,
2. les ouvriers qui demandent une interruption de carrière dans le cadre de la convention collective de travail du 19 avril 1999, modifiée par la convention collective de travail du 23 mai 2001, concernant le droit à l'interruption de la carrière professionnelle en cas de naissance ou d'adoption.
3. les ouvriers qui demandent une interruption de carrière dans le cadre de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement,

pour autant qu'ils entrent en ligne de compte pour une

sectorale aanmoedigingspremie voor een deeltijdse loopbaanonderbreking zoals bepaald in artikel 4.1. a. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 19 april 1999.

§2. Voor de bepaling van het recht op deze aanmoedigingspremies gelden de voorwaarden bepaald in artikel 21 en 22 van de Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en de kwaliteit van het leven:

Dit impliceert dat arbeiders die op basis van de in §1. genoemde mogelijkheden, voor 15 September 2001 een deeltijdse loopbaanonderbreking of een verlenging ervan aanvragen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, die bovendien voor 1 januari 2002 een aanvang neemt, voor de duur van de vastgelegde periode en volgens de bestaande modaliteiten, recht hebben op een aanmoedigingspremie.

Dit impliceert tevens dat arbeiders die op basis van de in §1. genoemde mogelijkheden, na 15 September 2001 een deeltijdse loopbaanonderbreking of een verlenging aanvragen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, die bovendien voor 1 januari 2002 een aanvang neemt, gedurende maximum een jaar volgens de bestaande modaliteiten, recht hebben op een aanmoedigingspremie.

§3. Voor al de deeltijdse loopbaanonderbrekingen die op basis van de in §1. genoemde mogelijkheden, een aanvang nemen of verlengd worden na 1 januari 2002, worden geen aanmoedigingspremies toegekend.

Art. 14. - Voor de stelsels van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001, worden vanaf 1 januari 2002 geen aanmoedigingspremies meer toegekend.

#### *HOOFDSTUK V. - OPHEFFING COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST*

Art. 15. - Ingevolge artikel 21 van de Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, houden de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 (registratienummer 51.027/CO/111), betreffende het recht op beroepsloopbaanonderbreking en de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997

prime d'encouragement sectorielle pour une interruption de carrière a temps partiel comme défini a l'article 4.1. de l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999.

§2. Pour la détermination du droit a ces primes d'encouragement, on applique les conditions définies aux articles 21 et 22 de la Loi du 10 août 2001 relative a la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie.

Cela implique que les ouvriers qui, avant le 15 septembre 2001 et en vertu des possibilités mentionnées au §1., demandent auprès de l'Office National de l'Emploi une interruption de carrière a temps partiel ou une prolongation de celle-ci, qui commence avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2002 ont droit a une prime d'encouragement pour la durée de la période fixée et selon les modalités en vigueur.

Cela implique également que les ouvriers qui, après le 15 septembre 2001 et en vertu des possibilités mentionnées au §1., demandent auprès de l'Office National de l'Emploi une interruption de carrière a temps partiel ou une prolongation, qui commence avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2002, ont droit a une prime d'encouragement pendant un an maximum et selon les modalités en vigueur

§3. Pour toutes les interruptions de carrière a temps partiel qui commencent ou sont prolongées après le 1<sup>er</sup> Janvier 2002 en vertu des possibilités mentionnées au §1., aucune prime d'encouragement n'est octroyée.

Art. 14. - Pour les systèmes de crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail a mi-temps régis par la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001, plus aucune prime d'encouragement n'est octroyée a partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2002.

#### *CHAPITRE V. - SUPPRESSION CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL*

Art. 15.- Suite a l'article 21 de la Loi du 10 août 2001 relative a la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, la convention collective de travail du 19 avril 1999 (numéro d'enregistrement 51.027/CO/III) concernant le droit a l'interruption de la carrière professionnelle et la convention collective de travail du 16 juin 1997 (numéro d'enregistrement 45.243/CO/111), concernant

(registratienummer 45.243/CO/111) betreffende de beroepsloopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie, op uitwerking te hebben op 1 januari 2002.

l'interruption de la carrière professionnelle a l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant, seront annulées au 1<sup>er</sup> Janvier 2002.

#### *HOOFSTUK IV – DUUR*

Art. 16.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gaat in op 1 januari 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van art. 8. dat geldt tot 30 maart 2003.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door een der ondertekenende partijen, mits zes maanden op voorhand opzegging wordt betekend per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor metaal-, machine- en elektrische bouw.

#### *CHAPITRE IV. – DUREE*

Art. 16. - La présente convention collective de travail, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> Janvier 2001, est conclue pour une duree indeterminée, a l'exception de l'art. 8 qui est valable jusqu'au 30 mars 2003.

Cette convention collective de travail peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.