

4

**Paritair comité 111 -  
Metaal-, machine en elektrische bouw (sectie  
monteerders – 111.3)  
NATIONAAL AKKOORD 2003-2004  
Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 10 juni 2003**

**Commission paritaire 111 - Constructions  
métallique, mécanique et électrique (section  
monteurs – 111.3)  
ACCORD NATIONAL 2003-2004  
Convention collective de travail  
du 10 juin 2003**

**I HOOFDSTUK I - INLEIDING**

**A. Toepassingsgebied**

Artikel 1.

§1. Deze 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.

§2. Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

**B. Voorwerp**

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003.

**C. Algemeen verbindend verklaring**

Art. 3.

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

**HOOFDSTUK II – CARENZDAG**

**A. Betaling van de derde carenzdag**

Art. 4.

Vanaf 1 januari 2004 betaalt de werkgever drie carenzdagen per jaar voor de periodes van arbeidsongeschiktheid van ten minste 5 kalenderdagen.

Art. 5.

§1. De collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1991, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 mei 1994 (B.S. 8 september 1994)

**CHAPITRE I - INTRODUCTION**

**A. Champ d'application**

Article 1er.

§1. La présente convention collective de travail 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.

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

**B. Objet**

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004 du 17 janvier 2003.

**C. Force obligatoire**

Art. 3.

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

**CHAPITRE II - JOUR DE CARENCE**

**A. Payment du troisième jour de carence**

Art. 4.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'employeur paie trois jours de carence par année pour les périodes d'incapacité de travail de minimum 5 jours calendrier.

Art. 5.

§1. La convention collective de travail du 3 juin 1991, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 mai 1994 (M.B. du 8 septembre 1994) est adaptée

<p>; wordt als volgt aangepast:</p> <p>; “Artikel 2 van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door volgende bepaling:</p> <p>i <i>De werkgever betaalt drie carenzdagen per jaar voor de periodes van arbeidsongeschiktheid van ten minste 5 kalenderdagen.</i>”</p> <p>i §2. Deze wijzigingsbepaling gaat in vanaf 1 januari 2004 en geldt voor onbepaalde duur.</p> <p>§3. De tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1991 zal gecoördineerd worden.</p>	<p>comme suit :</p> <p>« L'article 2 de la convention collective de travail susmentionnée est remplacé par la disposition suivante :</p> <p><i>L'employeur paie trois jours de carence par année pour les périodes d'incapacité de travail d'au moins 5 jours calendrier.</i> »</p> <p>§2. Cette nouvelle disposition entre en vigueur le 1er janvier 2004 pour une durée indéterminée.</p> <p>i §3. Le texte de la convention collective de travail du 3 juin 1991 sera coordonné.</p>
<p><b><u>HOOFDSTUK III – LOONVOORWAARDEN</u></b></p> <p><b>A. Loonsverhoging</b></p> <p>i Art. 6.</p> <p>i §1. Op 1 oktober 2003 worden alle minimum en maximum basisuurlonen, alsmede alle minimum en maximum effectieve uurlonen verhoogd met 1 %.</p> <p>§2. Op 1 oktober 2004 worden alle minimum en maximum basisuurlonen, alsmede alle minimum en maximum effectieve uurlonen verhoogd met 1,2%, weliswaar te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de som van de reële indexeringen en de verwachte inflatie van 3,1 % tijdens 2003 en 2004.</p>	<p><b><u>CHAPITRE III - CONDITIONS SALARIALES</u></b></p> <p><b>A. Augmentation salariale</b></p> <p>Art. 6.</p> <p>§1. Au 1er octobre 2003, tous les salaires horaires de base minimums et maximums, ainsi que tous les salaires horaires effectifs minimums et maximums seront majorés de 1%.</p> <p>§2. Au 1er octobre 2004, tous les salaires horaires de base minimums et maximums, ainsi que tous les salaires horaires effectifs minimums et maximums ; seront majorés de 1,2%, moyennant toutefois majoration ou déduction de la différence entre la somme des indexations réelles et l'inflation de 3,1% prévue pour 2003 et 2004.</p>
<p><b><u>HOOFDSTUK IV – STATUUT VAN DE WERKNEMER</u></b></p> <p><b>A. Sectoraal model loopbaanplanning</b></p> <p>: Art. 8.</p> <p>Verlenging van de <u>ondernemingsovereenkomsten</u> met <u>betrekking tot het brugpensioen</u> ;</p> <p>§1. Artikel 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 inzake het sectoraal model loopbaanplanning, wordt gewijzigd en verlengd tot en met 30 juni 2005.</p> <p>i §2. Het nieuwe artikel 6 luidt als volgt:</p> <p>“Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen gesloten op ondernemingsvlak die geregistreerd en neergelegd zijn bij de administratie van collectieve arbeidsbetrekkingen Federale overheidsdienst</p>	<p><b><u>CHAPITRE IV - STATUT DU TRAVAILLEUR</u></b></p> <p><b>A. Modèle sectoriel de planification de carrière</b></p> <p>Art. 8.</p> <p>Prorogation des conventions d'entreprise relatives à la prépension</p> <p>§1. L'article 6 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative au modèle sectoriel de planification de carrière, est modifié et prolongé jusqu'au 30 juin 2005 inclus.</p> <p>§2. Le nouvel article 6 est libellé comme suit :</p> <p>«Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension conclues au niveau de l'entreprise, qui ont été enregistrées et déposées à l'administration des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et</p>

9

<p>van <i>Werkgelegenheid</i> Arbeid en Sociaal overleg, met <i>uitzondering</i> van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde <i>duur</i> die i <i>betrekking</i> hebben op <i>tijdelijke herstructureringsoperaties</i>, worden onder dezelfde ; <i>voorwaarden</i> en binnen de wettelijke mogelijke- den verlengd tot 30 juni 2005, tenzij partijen op ondernemingsvlak of ophet vlak van het nationaal : paritair comité, en/of op het vlak van de Gewestelijke Paritaire Sectie, beslist hebben ze niet te verlengen. ”</p>	<p>i Concertation sociale, à l'exception des conventions collectives de travail à durée l déterminée ayant trait à des opérations de ; restructuration temporaires, sont prorogées dans les mêmes conditions et suivant les possibilités I légales jusqu'au 30 juin 2005, à moins que les \parties aient décidé, au niveau de l'entreprise ou . au niveau de la commission paritaire nationale, j et/ou au niveau de la Section paritaire régionale, de ne pas les proroger. »</p>
---	--

<p><b>B. Sectoraal stelsel ter aanvulling van de i wettelijke pensioenregeling</b></p>	<p><b>B. Régime sectoriel de complément au régime de pension légale</b></p>
--	---

<p>Art. 9.</p> <p>§1. De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 i oktober 1999, betreffende het sectoraal stelsel ter ; i aanvulling van de wettelijke pensioenregeling, zoals ! gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst i van 22 november 1999, geregistreerd onder het nummer 53747/CO/111,   algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 2000 (B.S. 23.12.2000), i wordt als volgt aangevuld:</p> <p>§2. In artikel 4 wordt een tweede alinéa toegevoegd:</p> <p>“Dit forfaitaire bedrag van € 148,74 wordt eveneens toegekend aan alle arbeiders voor wie wegens ! ziekte of tijdelijke werkloosheid geen bijdrage ter financiering van het aanvullend pensioenstelsel, ; i gestort werd voor het tweede kwartaal van 2000 op \voorwaarde dat er voor deze arbeiders minstens \ één bijdrage werd gestort in het derde of het vierde \ kwartaal van 2000 of in het eerste kwartaal van 2001.”</p>	<p>Art. 9.</p> <p>§1. La convention collective de travail du 18 i octobre 1999, relative au régime sectoriel de ! complément à la pension légale, modifiée par la convention collective de travail du 22 novembre   1999, enregistrée sous le numéro 53747/CO/111, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre [2000 (M.B. 23.12.2000), est complétée comme ; suit:</p> <p>§2. A l'article 4 est ajouté un deuxième alinéa:</p> <p>« Ce montant forfaitaire de € 148,74 est également i octroyé à tous les ouvriers pour lesquels aucune cotisation pour cause de maladie ou de chômage temporaire n'a été versée pour financer le régime i de pension complémentaire pour le deuxième trimestre de 2000, à condition qu'une cotisation au moins ait été versée pour ces ouvriers au cours du troisième ou quatrième trimestre de 2000 ou du premier trimestre de 2001. »</p>
--	--

<p><b><u>HOOFDSTUK V – TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELING</u></b></p>	<p><b><u>CHAPITRE V - EMPLOI ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL</u></b></p>
--	---

<p><b>A. Verlenging van de brugpensioenakkoorden:</b></p>	<p><b>A. Prorogation des accords de prépension</b></p>
---	--

<p>Art. 10.</p> <p>Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met i betrekking tot het brugpensioen gesloten op : ondernemingsvlak worden verlengd in het kader j van het sectoraal model loopbaanplanning zoals ! bepaald in artikel 8 van dit akkoord.</p> <p>Art. 11.</p> <p>Het brugpensioen voor arbeidsters, voorzien in i artikel 19 sexies van de statuten van het Fonds voor i ! Bestaanszekerheid, wordt onder dezelfde</p>	<p>Art. 10.</p> <p>Toutes les conventions collectives de travail i relatives à la prépension conclues au niveau des j entreprises sont prorogées dans le cadre du modèle sectoriel de planification de carrière comme défini i à l'article 8 du présent accord.</p> <p>Art. 11.</p> <p>La prépension pour les ouvrières, prévue à l'article i 19 sexies des statuts du Fonds de sécurité d'e- xistence, est prorogée aux mêmes conditions et</p>
---	--

4

<p>voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2005.</p>	<p>i dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2005 inclus.</p>
<p>Art. 12.</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 1991 inzake brugpensioen na ontslag vanaf 57 jaar wordt binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2005, doch beperkt tot de sociale gevallen die als dusdanig erkend worden door de werkgever.</p>	<p>Art. 12.</p> <p>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 2005 dans les limites légales. Cette faculté est limitée aux cas sociaux reconnus comme tels par l'employeur.</p>
<p>Art. 13.</p> <p>Het brugpensioen voor arbeiders voorzien in artikel 23 van het nationaal akkoord 2001- 2002 van 18 juni 2001, met betrekking tot het brugpensioen op 58 jaar, voor zover de arbeider in toepassing van de brugpensioenreglementering 25 jaar beroepsverleden kan rechtvaardigen, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2005.</p>	<p>Art. 13.</p> <p>La prépension pour ouvriers prévue à l'article 23 de l'accord national 2001-2002 du 18 juin 2001, concernant la prépension à 58 ans, pour autant que l'ouvrier puisse justifier 25 années de passé professionnel en application de la réglementation sur les prépensions, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2005 inclus.</p>
<p>Art. 14.</p> <p>De regeling zoals voorzien in artikel 24 van het nationaal akkoord 2001-2002 van 18 juni 2001, 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 en met 31 december 2004.</p>	<p>Art. 14.</p> <p>La disposition prévue à l'article 24 de l'accord national 2001-2002 du 18 juin 2001, 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 2004 inclus.</p>
<p>Art. 15.</p> <p>De regeling zoals voorzien in artikel 25 van het nationaal akkoord 2001-2002 van 18 juni 2001, met betrekking tot het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot en met 31 december 2004.</p>	<p>Art. 15.</p> <p>La disposition prévue à l'article 25 de l'accord national 2001-2002 du 18 juin 2001, 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 2004 inclus.</p>
<p>Art. 16.</p> <p>§ 1. De tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid van € 76,85 per maand in de last van het brugpensioen wordt, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten behouden voor alle brugpensioenen die ingaan tussen 1 juli 2003 en 30 juni 2005.</p> <p>§2. De bijkomende hoofdelijke bijdragen voor de brugpensioneerden, die in het kader van de bestaande en verlengde overeenkomsten tussen 1</p>	<p>Art. 16.</p> <p>§1. L'intervention du Fonds de sécurité d'existence de € 76,85 par mois dans la charge de la prépension est maintenue aux mêmes conditions et modalités pour toutes les prépensions débutant entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 30 juin 2005.</p> <p>§2. Les cotisations capitatives supplémentaires pour les prépensionnés qui sont mis en prépension entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 30 juin 2005 dans le</p>

<p>juli 2003 en 30 juni 2005 in brugpensioen worden gesteld, worden onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten eveneens ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.</p>	<p>I cadre des conventions existantes ou prorogées sont également prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence aux mêmes conditions et modalités.</p>
<p><b>B. Overgang van een deeltijdse loopbaanonderbreking of van een vermindering van de arbeidsprestaties naar een voltijds brugpensioen</b></p> <p>Art. 17.</p> <p>Ingeval van overgang van een deeltijdse loopbaanonderbreking of van een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van een werkmans verbonden met een arbeidsovereenkomst voor voltijdse prestaties naar een voltijds brugpensioen wordt, voor zover de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkloosheidsuitkering berekent op een loon voor voltijdse prestaties, de aanvullende vergoeding berekend alsof de werkmans prestaties niet had verminderd in het kader van de loopbaanonderbreking of in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.</p>	<p><b>B. Transition d'une interruption de carrière à temps partiel ou d'une réduction des prestations professionnelles à une prépension à temps plein</b></p> <p>[Art. 17.</p> <p>En cas de transition d'une interruption de carrière à temps partiel ou d'une réduction des prestations professionnelles dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 bis d'un ouvrier lié par un contrat de travail à temps plein, à une prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée comme si l'ouvrier n'avait pas réduit ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière ou dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 bis, pour autant que l'Office National de l'Emploi calcule l'allocation de chômage sur une rémunération pour des prestations à temps plein.</p>
<p><b>C. Arbeidsorganisatie</b></p> <p>Art. 18.</p> <p>Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 12 juni 2001 te verlengen tot 31 december 2004.</p> <p>Art. 19.</p> <p>Het artikel 6 §3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 16 september 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten beloop 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 2004.</p> <p>Art. 20.</p> <p>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 en verder verlengd door het nationaal akkoord 2001-2002 van 18 juni 2001 wordt verlengd tot 31 december 2004, rekening houdende met de volgende wijzigingen (aanpassing data):</p> <p>- punt 2, 1<sup>ste</sup> alinea: " Procédure op</p>	<p><b>C. Organisation du travail</b></p> <p>Art. 18.</p> <p>Les parties demandent de proroger l'arrêté royal « Petite flexibilité » du 12 juin 2001 jusqu'au 31 décembre 2004.</p> <p>Art. 19.</p> <p>L'article 6 §3 de l'accord national 1995-1996 du 16 septembre 1995, qui prévoit la possibilité de ne pas accorder de repos compensatoire à concurrence du nombre maximum d'heures supplémentaires fixé par la loi, à condition qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau de l'entreprise, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2004.</p> <p>Art. 20.</p> <p>Le modèle sectoriel de temps annuel, tel qu'instauré par l'accord national 1997-1998 du 15 mai 1997 et modifié par l'accord national 1999-2000 du 17 mai 1999 et prorogé à nouveau par l'accord national 2001-2002 du 18 juin 2001, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2004, en tenant compte des modifications suivantes (adaptation des dates):</p> <p>- point 2, 1<sup>er</sup> alinéa: « Procédure au niveau de</p>

<p><b>ondernemingsvlak:</b> Indien de <b>onderneming bovenstaand</b> sectoraal model van jaartijd wenst toe te passen wordt het <b>arbeidsreglement aangepast</b> conform de bepalingen van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de Arbeidsreglementen. Deze aanpassing <b>geldt tot uiterlijk 31 december 2004</b>. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 januari 2005 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement <b>geschrapt</b>.”</p> <p>• punt 4: “Evaluatie: op het einde van het jaar 2003 en het jaar 2004 wordt op nationaal vlak het verloop van de besprekingen ter uitvoering van de bepalingen van dit punt <b>geëvalueerd</b>.”</p>	<p>l'entreprise : si l'entreprise souhaite appliquer le modèle sectoriel de temps annuel 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 2004 au plus tard. Si ce modèle ; sectoriel n'est pas prorogé 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 1<sup>er</sup> janvier 2005. »</p> <p>- point 4: « Evaluation: à la fin de l'année 2003 et de l'année 2004, le déroulement des discussions en exécution des dispositions de ce point est évalué au niveau national. »</p>
--	---

<b>HOOFDSTUK VI - WERKZEKERHEID</b>	<b>CHAPITRE VI - SECURITE D'EMPLOI</b>
-------------------------------------	--

<p><b>A. Verlenging werkzekerheidsclausule</b></p> <p>Art. 21.</p> <p>De bepalingen inzake de werkzekerheidsclausule ; zoals opgenomen in Hoofdstuk II artikel 2.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1999 houdende het nationaal akkoord 1999-2000 worden verlengd tot en met 31 december 2004. Deze bepalingen omvatten:</p> <p>§1. Principe</p> <p>Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht.</p> <p>§2. Procédure</p> <p>Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:</p> <p>1. Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere arbeiders, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in;</p> <p>In geval er geen ondernemingsraad of syndicale</p>	<p><b>A. Prolongation clause de sécurité d'emploi</b></p> <p>Art. 21.</p> <p>Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises au Chapitre II, article 2.1. de la convention collective de travail du 17 mai 1999 portant l'accord national 1999-2000 sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2004 inclus. Ces dispositions comprennent:</p> <p>§1. Principe</p> <p>Pendant la durée du présent 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.</p> <p>§2. Procédure</p> <p>Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée:</p> <p>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.</p> <p>Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil</p>
---	--

<p>delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken arbeiders individueel in alsook de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.</p> <p>2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeidersvertegenwoordigers dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen.</p> <p>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 gereede partij.</p> <p>3. In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeiders en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.</p>	<p>d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et individuellement les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Commission Paritaire Nationale par écrit. ;</p> <p>2. Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours calendrier qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.</p> <p>Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau de conciliation dans les huit 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.</p> <p>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 suivant la communication aux ouvriers et au Président de la Commission Paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.</p>
<p>§3. Sanctie</p> <p>Bij niet-naleving van de procedure bepaald in §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeider een bijkomende opzeggingsvergoeding te betalen die gelijk is aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.</p> <p>In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité op vraag van de meest gereede partij.</p> <p>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.</p> <p>De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het Verzoeningsbureau niet toepast.</p>	<p>§3. Sanction</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation prévue par la présente 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.</p> <p>La sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du Bureau de conciliation.</p>
<p>§4. Definitie</p> <p>In dit punt wordt onder meervoudig ontslag verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode</p>	<p>§4. Définition</p> <p>Dans le présent point, il est entendu par licenciement multiple tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours</p>

4

<p>van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van minder dan dertig 30 arbeiders. Ook ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.</p>	<p>d'une période de soixante jours calendrier un nombre d'ouvriers atteignant 10% au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou une fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.</p>
<p>§5. Toepassing werkzekerheidsclausule in <u>geval</u> van faling en/of sluiting</p> <p>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.</p>	<p>§5. Application de la clause de sécurité d'emploi en cas de faillite <u>et/ou</u> de fermeture</p> <p>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 <u>et/ou</u> de fermeture d'entreprise.</p>
<p><b>B. Opzeggingstermijnen</b></p>	<p><b>; B. Délais de préavis</b></p>
<p>Art. 22.</p> <p>§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 <u>ertoe strekt</u> de Opzeggingstermijnen, zoals deze bepaald worden in het koninklijk besluit van 5 september 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, 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:</p> <p><b>1° Algemeen régime (gewijzigd)</b></p> <p>Indien de arbeider minstens 1 jaar en minder dan 5 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt de opzeg gegeven door de werkgever, met 1 dagen verlengd.</p> <p><b>2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen (ongewijzigd)</b></p> <p>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.</p> <p><b>3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering (ongewijzigd)</b></p> <p>In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 4 van het</p>	<p>Art. 22.</p> <p>§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 5 septembre 2001 "fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" pour les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail:</p> <p><b>1° Régime général (modifié)</b></p> <p>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 1 an et moins de 5 ans.</p> <p><b>2° Délais de préavis en cas de prépension (non modifié)</b></p> <p>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.</p> <p><b>3° Délais de préavis en cas de restructuration (non modifié)</b></p> <p>Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 4 de l'arrêté royal du 5</p>



9

koninklijk besluit van 5 september 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, 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.

§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 arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 10 juni 2003 tot de datum van verschijning van het nieuw koninklijk besluit waarvan sprake in §2. als volgt worden vastgesteld:

**1° Algemeen régime**

1.1. indien de arbeider minder dan 1 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 28 dagen indien de opzeg door de werkgever gegeven wordt en 14 dagen wanneer de opzeg door de arbeider gegeven wordt;

1.2. indien de arbeider minstens 1 jaar en minder dan 5 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 35 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 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;

septembre 2001 "fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus à condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, qui aura été déposée et enregistrée.

On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple: tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période 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 calendrier 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.

§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 10 juin 2003 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 moins d'1 an: 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 1 an et moins de 5 ans: 35 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 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;

1.4. 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;

1.5. 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;

1.6. 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;

1.7. indien de arbeider 25 jaar en meer ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 196 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 42 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven.

**2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen**

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen blijven de opzegtermijnen van het artikel 3 van het koninklijk besluit van 5 september 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, 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 5 september 2001 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een 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

1.4. 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;

1.5. 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;

1.6. 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;

1.7. pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis 25 ans et plus : 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 5 septembre 2001 "fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques 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 5 septembre 2001 "fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques 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 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 calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les

<p>! ingevolge een falings of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.</p> <p>I 4° Deze regeling heeft geen invloed op de opzeggingen, betekend vóór 10 juni 2003.</p>	<p>licenciements suite à une faillite ou fermeture ; tombent également sous l'application de la présente définition.</p> <p>; 4° Le présent régime ne s'applique pas aux préavis signifiés avant le 10 juin 2003.</p>
<p><b><u>HOOFDSTUK VII – OPLEIDING</u></b></p>	<p><b><u>CHAPITRE VII - FORMATION</u></b></p>
<p><b>A. Bijkomende opleidingsinspanning: collectief opleidingsvolume van 2 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent.</b></p>	<p><b>A. Efforts de formation supplémentaires : volume de formation collectif de 2 jours par an : i et par équivalent temps plein occupé.</b></p>
<p>Art. 23.</p>	<p>i Art. 23.</p>
<p>i §1. De werkgevers engageren zich tot het realiseren van een collectief opleidingsvolume van 2 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent, waarvan de besteding dient besproken te worden op ondernemingsvlak, in de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de syndicale delegatie en waarvan een opleidingsplan wordt opgesteld, dat jaarlijks ter informatie aan de VZW Montage wordt overgemaakt.</p>	<p>§1. Les employeurs s'engagent à assurer un volume de 2 jours de formation collective par année et par équivalent temps plein occupé. L'affectation de cette formation sera décidée au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. Chaque année, un plan de formation doit être rédigé et transmis pour information à l'asbl Montage.</p>
<p>§2. Onder beroepsopleiding wordt verstaan: vorming die de kwalificatie van de arbeider bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training. Deze beroepsopleiding dient tijdens de werkuren te gebeuren. Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van arbeiders zou slaan.</p>	<p>! §2. 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.</p>
<p>j §3. De op ondernemingsvlak reeds bestaande inspanningen inzake beroepsopleiding voor arbeiders kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van het bovengenoemde collectief opleidingsvolume van 2 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent;</p>	<p>i §3. Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour ouvriers peuvent être pris en considération pour le calcul du volume de formation sus-mentionné, fixé à deux jours par année et par équivalent temps plein occupé.</p>
<p>j §4. 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 nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.</p>	<p>i §4. Chaque année, cet engagement sera évalué au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. Les perspectives en matière de formation professionnelle seront également examinées. 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.</p>
<p>! §5. In de loop van het tweede kwartaal van het jaar 2004 zal een nationaal gecoördineerde enquête georganiseerd worden bij alle ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie, om de</p>	<p>j §5. Dans le courant du deuxième trimestre de l'année 2004, une enquête coordonnée au niveau national sera organisée auprès de toutes les entreprises, y compris celles n'ayant pas de délégation syndicale,</p>

<p>I realisatie van het engagement te meten. Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector.</p>	<p>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.</p>
<p><b>B. Bijdrage risicogroepen</b></p> <p>Art. 24.</p> <p>De bijdrage risicogroepen wordt voor de duurtijd van onderhavig akkoord bepaald op 0,10%.</p>	<p><b>B. Groupes à risque</b></p> <p>Art. 24.</p> <p>La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord.</p>
<p><b>C. Lijst ondernemingen die bijdragen storten aan de vzw Montage</b></p> <p>Art. 25.</p> <p>§ 1. Jaarlijks in de loop van de maand maart wordt in overleg met Agoria en het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid de lijst van ondernemingen die beschouwd worden als “bedrijven die onder het toepassingsgebied van de paritaire sectie vallen” geactualiseerd.</p> <p>§ 2. In de loop van de maand april daaropvolgend wordt de bedoelde lijst bekrachtigd in het Nationaal Paritair Comité.</p> <p>§ 3. Na deze bekrachtiging wordt de lijst overgemaakt aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid in functie van de doorstorting van de bijdragen voor risicogroepen aan de VZW Montage.</p>	<p><b>C. Liste des entreprises versant des cotisations à j ; Pa.s.b.l. Montage</b></p> <p>Art. 25.</p> <p>§ 1. Chaque année au mois de mars, la liste des entreprises considérées comme « ressortissant au champ d'application de la section paritaire » sera actualisée en concertation avec Agoria et le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie des Fabrications Métalliques.</p> <p>§ 2. Dans le courant du mois d'avril de la même année, la liste susmentionnée sera entérinée par la Commission Paritaire Nationale.</p> <p>§ 3. Après cet entérinement, la liste sera transmise au Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des Fabrications Métalliques en vue du transfert vers l'asbl Montage des cotisations pour les groupes à risque.</p>
<p><b><u>HOOFDSTUK VIII – STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING</u></b></p>	<p><b><u>CHAPITRE VIII - STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</u></b></p>
<p><b>I A. Procédure tot oprichting van de vakbondsafvaardiging</b></p> <p>Art. 26.</p> <p>Aan de gecoördineerde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 1995, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 1999, inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging wordt een artikel 11 bis toegevoegd met betrekking tot de procedure tot aanstelling van een vakbondsafvaardiging in een bedrijf tussen 10 en 40 arbeiders.</p> <p>Dit artikel luidt als volgt:</p> <p>“Art. 11 bis</p> <p>§1. <u>Voorwerp</u></p>	<p><b>j A. Procédure de création de la délégation syndicale</b></p> <p>Art. 26.</p> <p>Un article 11 bis relatif à la procédure de désignation d'une délégation syndicale dans une entreprise employant entre 10 et 40 ouvriers est ajouté à la convention collective coordonnée du 27 mai 1995, modifiée par la convention collective du 12 juillet 1999 relative au statut de la délégation syndicale.</p> <p>Cet article est rédigé comme suit :</p> <p>« Art. 11 bis</p> <p>§1. <u>Objet</u></p>

In toepassing van artikel 1 i, a) 2<sup>de</sup> alinéa, wordt bedoeld met een gewoonlijke en gemiddelde tewerkstelling tussen 10 en 40 werklieden: het gemiddeld aantal arbeiders op dezelfde manier berekend als voor de verkiezing van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, te weten het aantal arbeiders dat gedurende de vier trimesters voor het trimester van de aanvraag ingeschreven was in het personeelsregister van de onderneming.

#### §2. Aanvraag

De aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging gebeurt door één of meerdere representatieve vakbondsorganisatie(s), die zitting hebben in het Nationaal Paritair Comité, door middel van I aangetekend schrijven aan de onderneming en met afschrift aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en de werkgevers- en werknemersorganisaties zetelend in het Nationaal Paritair Comité. Binnen de 30 dagen na ontvangst van de aanvraag meldt de onderneming, schriftelijk aan de vakbondsorganisatie of de vakbondsorganisaties die de aanvraag ingediend hebben en met een afschrift aan de Voorzitter dat zij:

- of akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging;
- of niet akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging op basis het feit dat betwist wordt dat een meerderheid van de arbeiders wel degelijk een vakbondsafvaardiging vraagt

#### §3. Betwisting

Ingeval van betwisting, zal de Voorzitter binnen de 30 dagen na de kennisname hiervan vaststellen of er onder de arbeiders in de onderneming een meerderheid voor aanduiding van een vakbondsafvaardiging aanwezig is.

De Voorzitter doet deze vaststelling op basis van een geheime stemming op de wijze die hij als passend beoordeelt en binnen de hem toegemeten bevoegdheden.

Dezelfde procedure zal gevolgd worden indien de werkgever de aanvraag binnen de gestelde termijn onbeantwoord laat.

#### §4. Afhandeling

- De Voorzitter meldt aan de betrokken

En application de l'article 11, a), 2<sup>ème</sup> alinéa, on entend par occupation habituelle et moyenne d'entre 10 et 40 ouvriers le nombre moyen d'ouvriers calculé de la même manière que pour l'élection du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail, à savoir le nombre d'ouvriers inscrits au registre du personnel de l'entreprise durant les quatre trimestres précédant le trimestre de la demande.

#### §2. Demande

La demande de création d'une délégation syndicale est faite par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) qui siègent à la Commission Paritaire Nationale, au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'entreprise et d'une copie adressée au président de la Commission Paritaire Nationale et des organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Commission Paritaire Nationale. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise communique par écrit à l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales qui a/ont introduit la demande - en adressant copie au Président que:

- soit elle est d'accord d'instituer une délégation syndicale ;
- soit elle n'est pas d'accord d'instituer une délégation syndicale en vertu du fait qu'elle conteste qu'une majorité des ouvriers demande bel et bien une délégation syndicale.

#### §3. Contestation

En cas de contestation, le Président constatera, dans les 30 jours suivant la prise de connaissance de la contestation, si une majorité parmi les ouvriers de l'entreprise demande bien la désignation d'une délégation syndicale.

Le Président fait cette constatation si nécessaire au moyen d'un vote secret, de la manière qu'il juge adéquate et dans la limite des compétences qui lui sont dévolues.

La même procédure sera suivie si l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai fixé.

#### §4. Traitement

Le Président communique à l'entreprise ainsi

onderneming, alsook aan werkgevers- en werknemersorganisaties zetelend in het Nationaal Paritaire Comité, dat op basis van zijn vaststelling, een vakbondsafvaardiging al dan niet dient aangeduid te worden.

Vóór deze melding aan de onderneming wordt tijdens de procedure op geen enkel moment de naam bekend gemaakt van de vakbondsafgevaardigde(n). »

qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Commission Paritaire Nationale, qu'une délégation syndicale doit être ou non désignée en vertu de ses constatations.

Avant que cette communication soit adressée à l'entreprise, le nom du (des) délégué(s) syndical(aux) n'est révélé à aucun moment de la procédure. »

**HOOFDSTUK X - EINDEJAARSPREMIE**

Art. 27.

§ 1. Aan artikel 3 punt 3.1. derde gedachtestreepje van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1999 inzake de eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 51050/CO/111.3, algemeen verbindend verklaard door koninklijk besluit van 10 augustus 2001 (B.S. 12 december 2001), wordt de volgende paragraaf toegevoegd:

« • *het normaal loon voor de uren gepresteerd in het kader van de overbruggingstijd voorzien in het koninklijk besluit van 11 januari 2001* »

§ 2. De tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1999 inzake de eindejaarspremie, zal gecoördineerd worden.

**HOOFDSTUK XI - ANCIENNITEITSVERLOF**

Art. 28.

§ 1. Aan artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1993, geregistreerd onder het nummer 28.493/CO/111.3, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 mei 1994 ( B.S. 16 september 1994 ), inzake bijkomende verlof, wordt een twee alinea toegevoegd:

"De werklieden die ten minste 20 anciënniteit tellen in de onderneming hebben jaarlijksrecht op 1 dag bijkomende vakantiedag op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uit van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen".

§ 2. De tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1993 inzake bijkomende verlof, zal gecoördineerd worden.

**HOOFDSTUK XII - DIVERSEN**

**A. Verlenging van bestaande bepalingen van bepaalde duur**

Art. 29.

Volgende bepalingen van bepaalde duur opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2001 betreffende het Fonds voor Bestaanszekerheid worden verlengd tot 31 december 2004:

**CHAPITRE X - PRIME DE FIN D'ANNEE**

Art. 27.

§ 1. Le paragraphe suivant est ajouté à l'article 3, point 3.1., troisième tiret, de la convention collective du 17 mai 1999 concernant la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 51050/CO/111.3, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2001 (M.B. 12 décembre 2001):

« • *le salaire normal pour les heures prestées dans le cadre du temps de transition prévu par l'arrêté royal du 11 janvier 2001* »

§ 2. Le texte de la convention collective du 17 mai 1999 relative à la prime de fin d'année sera coordonné.

**CHAPITRE XI - CONGE D'ANCIENNETE**

Art. 28.

§ 1. Le paragraphe suivant est ajouté à l'article 2 de la convention collective du 3 juin 1993, enregistrée sous le numéro 28.493/CO/111.3, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 mai 1994 ( M.B. 16 septembre 1994 ), concernant le congé complémentaire:

« *Les ouvriers qui comptent au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont actuellement droit à 1 jour de congé complémentaire. L'employeur paie le jour de congé complémentaire sur base des dispositions de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.* »

§ 2. Le texte de la convention collective du 3 juin 1993 concernant le congé complémentaire sera coordonné.

**CHAPITRE XII- DIVERS**

**A. Prolongation de dispositions à durée déterminée existantes**

Art. 29.

Les dispositions suivantes à durée déterminée reprises dans la convention collective de travail du 23 avril 2001 concernant le Fonds de Sécurité d'Existence sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2004:

- artikel 14 §2, 15<sup>de</sup> alinéa: bijdrage van 0,13 % van bepaalde **duur** ter **financiering** van de **vervroegde** tegemoetkoming in de **last** van het **brugpensioen vanaf 57 jaar** voor de werklieden waarvan het brugpensioen ingaat tijdens de période van 1 januari 1987 tot 30 juni 2005.
- artikel 14 §2, 17<sup>de</sup> - 19<sup>de</sup> alinéa: éénmalige forfaitaire bijdrage verschuldigd door de werkgever.
- Artikel 14 §2, 22<sup>ste</sup> alinéa: tijdelijke bijdrage van 0,05 % ter financiering van de tegemoetkoming in de door werkgevers verschuldigde capitatieve bijdrage aan de Rijksdienst voor pensioenen en de Rijksdienst voor sociale zekerheid, voor de **werknemers** waarvan het brugpensioen ingaat tijdens de période van 1 januari 1991 tot 30 juni 2005.
- artikel 14 §3, 1<sup>ste</sup> alinéa: bijdrage van 0,60% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag.
- artikel 14 §3, 3<sup>de</sup> alinéa: **bijkomende** bijdrage van 0,10% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag.
- artikel 19bis - 2<sup>de</sup> alinéa, 2<sup>de</sup> streepje: het in **aanmerking** nemen van de startbaanovereenkomst van minstens 3 maanden voor de toekenning van de volledige werkloosheid
- artikel 19bis §5: de verhoogde vergoeding van € 76,85/maand, voorzien in artikel 20 bis, § 1, 3<sup>de</sup> alinéa van dezelfde overeenkomst, voor arbeiders vanaf 57 jaar, die zonder op brugpensioen gesteld te worden volledig werkloos worden.
- artikel 19bis §6: de verhoogde vergoeding van € 76,85 /maand voorzien in artikel 20 bis, § 1, 3<sup>de</sup> alinéa van dezelfde overeenkomst, voor arbeiders vanaf 50 jaar die **tussen 1 januari 1997 en 31 december 2004** ontslagen worden zonder op brugpensioen gesteld te zijn.
- artikel 22 §1 en §2: de **aanvullende** vergoeding voor oudere zieken, **zoals** bepaald in artikel 20 bis § 1 en §2 van dezelfde overeenkomst, in voltijdse en deeltijdse **betrekking**.

**HOOFDSTUK XIII - SOCIALE VREDE**

Art.30.  
De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van onderhavige overeenkomst.

- l'article 14 §2, 15<sup>ème</sup> alinéa: la cotisation à durée déterminée de 0,13 % pour le financement de l'intervention anticipée dans la charge de prépension à partir de 57 ans pour les ouvriers dont la prépension prend cours dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 1987 au 30 juin 2005.
- l'article 14 §2, alinéas 17 - 19: cotisation forfaitaire unique due par l'employeur.
- l'article 14 §2, 22<sup>ème</sup> alinéa: la cotisation temporaire de 0,05 % pour financer l'intervention dans la cotisation capitative due par les employeurs à l'Office national des pensions et à l'Office national de sécurité sociale, pour les travailleurs dont la prépension prend cours dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 1991 au 30 juin 2005.
- l'article 14 §3, 1<sup>er</sup> alinéa : cotisation de 0,60 % ; pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle.
- l'article 14 §3, 3<sup>e</sup> alinéa: cotisation supplémentaire de 0,10 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle.
- l'article 19 bis, 2<sup>e</sup> alinéa, 2e tiret: la prise en compte du contrat de premier emploi de minimum 3 mois pour l'octroi du chômage complet.
- l'article 19 bis §5: l'indemnité majorée de € 76,85/mois, prévue à l'article 20 bis, §1, 3<sup>ème</sup> alinéa de la même convention pour les ouvriers à partir de 57 ans, qui deviennent chômeurs complets sans être mis en prépension.
- l'article 19 bis §6: l'indemnité majorée de € 76,85 /mois, prévue à l'article 20 bis, §1, 3<sup>ème</sup> alinéa de la même convention pour les ouvriers à partir de 50 ans qui sont licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 31 décembre 2004 sans être mis en prépension.
- l'article 22 §1 et §2: l'indemnité complémentaire pour malades âgés, prévue à l'article 20 bis §1 et §2 de la même convention, dans un emploi à temps plein et à temps partiel.

**CHAPITRE XI – PAIX SOCIALE**

Art.30.  
La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant la durée de la présente convention collective de travail.



<p>Bijgevolg zaï op <b>provinciaal, gewestelijk</b> of op <b>ondernemingsvlak</b> geen <b>enkele</b> 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.</p> <p>Onderhavige overeenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en <b>verplichtingen</b>. Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van <b>elk</b> van de <b>partijen afhankelijk</b> van de eerbiediging door de <b>andere ondertekenaars</b> van hun <b>verplichtingen</b>.</p> <p>Partijen herbevestigen de conventionele bepalingen geldig in de sector wat de procedures <b>betreft</b> en meer bepaald artikel 2 van de <b>verzoeningsprocedure</b> zoals vastgelegd in het <b>paritair comité</b> op 13 januari 1965.</p> <p>Partijen herbevestigen eveneens voor de duur van onderhavig akkoord de bijkomende spoedprocedure die door het nationaal akkoord <b>1989-1990</b> ingevoerd werd.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les parties confirment les dispositions conventionnelles d'application dans le secteur en ce qui concerne les procédures et plus particulièrement l'<b>article 2</b> de la procédure de conciliation telle que fixée par la commission paritaire le 13 janvier 1965.</p> <p>Les parties confirment également, pour la durée du présent accord, la procédure d'urgence complémentaire introduite par l'accord national 1989-1990.</p>
<p><b><u>HOOFDSTUK XI – DUUR</u></b></p> <p>Art.31.</p> <p>Deze collectieve <b>arbeidsovereenkomst</b> wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2003 tot 31 december 2004, behoudens waar anders <b>vermeld</b> en met uitzondering van de bepalingen vermeld in volgende <b>artikels</b>: Hoofdstuk II, Hoofdstuk III, artikel 9, artikel 17, artikel 22, artikel 23, artikel 25, artikel 26, artikel 27 en artikel 28 die gesloten worden voor onbepaalde duur. De bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits aangetekend <b>schrijven</b> aan de <b>voorzitter</b> van het nationaal paritair comité en <b>waarvoor een opzegtermijn</b> van 6 maanden <b>geldt</b>.</p>	<p><b><u>CHAPITRE XI - DUREE</u></b></p> <p>Art.31.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2004, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants: Chapitre II, Chapitre III, article 9, article 17, article 22, article 23, article 25, article 26, article 27 et article 28 qui sont conclues pour une durée indéterminée. Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au président de la commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.</p>

t.7

<p><b>Paritair comité 111/3 - Metaal-, machine en elektrische bouw NATIONAAL AKKOORD 2003-2004 BIJLAGE 1 SALDOMECHANISME LOONSVERHOOGING 1 OKTOBER 2004</b></p>	<p><b>Commission paritaire 111/3 ; Constructions métallique, mécanique et électrique ACCORD NATIONAL 2003-2004 ANNEXE 1 MECANISME DE SOLDE DE L'AUGMENTATION SALARIALE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2004</b></p>
<p>De saldoberekening in functie van de loonsverhoging van 1 oktober 2004, zoals voor/ien in artikel 6 §2. van dit akkoord is gerelateerd aan de objectieve sociaal -economische toestand, zijnde enerzijds de moeilijke economische situatie en anderzijds de onzekerheid omtrent het inflatiepeil tijdens de période van dit akkoord. Het principe van dergelijke saldoberekening zal niet automatisch toegepast worden in de toekomstige akkoorden in het paritair comité 111.3.</p>	<p>Le calcul du solde lié à l'augmentation salariale du 1<sup>er</sup> octobre 2004, tel que prévu à l'article 6 §2. de cet accord est fonction de la situation socio-économique objective, à savoir d'une part les conditions économiques difficiles et d'autre part l'incertitude relative au taux d'inflation pour la période couverte par cet accord. Le principe d'un tel calcul du solde ne sera pas automatiquement ; d'application dans les accords futurs de la commission paritaire 111.3.</p>