

**Paritair Comité voor de metaal-, machine-
en elektrische bouw.
PC 111.3**

**Collectieve arbeidsovereenkomst houdende het
sectoraal model loopbaanplanning en de over-
gangsmaatregelen inzake de sectorale aanmoedi-
gingspremies loopbaanonderbreking**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
17 december 2001**

HOOFDSTUK I. Inleiding

A. Toepassingsgebied

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

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

B. Voorwerp

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

- 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 vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking.
- Artikel 14 tot en met 19 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2001 houdende het nationaal akkoord 2001-2002 voor de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke welke bruggen en gebinten monteren en ressorteren onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C. Algemeen verbindendverklaring

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

**Commission paritaire des constructions
métallique, mécanique et électrique
CP 111.3**

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

**Convention collective de travail du
17 décembre 2001**

CHAPITRE I Introduction

A. Champ d'application

Article 1er.- La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

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

B. Objet

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

- 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 diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.
- L'article 14 jusqu'à l'article 19 de la convention collective de travail du 18 juin 2001 portant l'accord national 2001-2002 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

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.

NEERLEGGING-DÉPOT

RECHTEN ONDEKOST

28-10-2003

28-11-2003

NR.
N°

68705 101221

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 crédit-temps

Art. 4. §1. - Concernant 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, la durée de ce droit sur l'ensemble de la carrière est portée de 1 à 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2002.

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

B. Règles d'organisation

Art. 5. §1.- Conformément à la disposition de l'article 15 de la convention collective de travail n° 77, le seuil relatif à l'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail est fixé à 5 % des ouvriers au 1^{er} janvier 2002.

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

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

instaurent un droit à part à 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 à 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 vóór 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^{er} 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 à l'interruption de la carrière professionnelle, régi par la convention collective de travail du 19 avril 1999 sur le droit à 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 à 5 % du nombre d'ouvriers occupés au 30 juin 2001, il peut être maintenu. Ce pourcentage majoré doit être fixé dans une convention collective de travail.

C. Ondernemingsovereenkomsten brugpensioen

C. Conventions d'entreprise prépension

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 herstructureringsoperaties, 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 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 qui ont trait à des opérations de restructuration temporaires, sont prolongées dans les mêmes conditions et suivant les possibilités légales du 1er janvier 2002 au 30 juin 2003 inclus.

D. Afwijkingen op het sectoraal model

D. Dérogations au modèle sectoriel

Art. 7. §1. - Op ondernemingsvlak kan, mits een collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van dit artikel, afgeweken 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 exécution de cet article. Cette dérogation peut porter sur la prolongation de la durée définie à l'article 4. §1. de 3 ans à maximum 5 ans et/ou le relèvement du seuil fixé à 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 bepaald artikel 4 , 5 en 6 van dit akkoord.

§2. Cette dérogation peut également et simultanément porter sur la révision de l'accord de prépension au niveau de l'entreprise (une révision étant la non-prolongation ou la modification des modalités). Si on ne parvient pas à un accord, le modèle sectoriel de planification de carrière reste en vigueur comme défini aux 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, alleszins de al dan niet herziening van dit brugpensioenakkoord bevatten.

§4. Indien er op ondernemingsvlak geen brugpensioenakkoord bestaat wordt in geval van een afwijking van het sectoraal model, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de zin van §1. van dit artikel.

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

§4. S'il n'existe pas d'accord de prépension au niveau de l'entreprise, une convention collective de travail est conclue au sens du § 1. du présent article en cas de dérogation au modèle sectoriel.

HOOFDSTUK III. ORGANISATIERGELS VOOR HET RECHT OP LOOPBAANVERMINDERING MET 1/5^{DE} VOOR DE ARBEIDERS DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN PLOEGEN OF IN CYCLI IN EEN ARBEIDS-REGELING GESPRED OVER 5 OF MEER DAGEN

CHAPITRE III. REGLES D'ORGANISATION POUR 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. 8. - 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 één 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. 8 - Ce chapitre met à exécution l'article 6. §2. de la convention collective de travail n° 77 portant sur les règles précises d'organisation du droit à une diminution de carrière d'un jour par semaine ou d'une disposition équivalente, si les ouvriers sont occupés dans des équipes ou des cycles d'un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus.

Art. 9. §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:

Art. 9. §1. - Les règles précises d'organisation du droit à la diminution de carrière d' 1/5 sont définies au niveau de l'entreprise, tenant compte des conditions suivantes :

- 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.

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

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

§2. Les règles 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.

*HOOFDSTUK IV – SECTORAAL SYSTEEM TOT
AANMOEDIGING DEELTIJDSE LOOPBAANON-
DERBREKING - OVERGANGSMAATREGELEN*

De aanmoedigingspremie deeltijdse loopbaanonderbreking

Art. 10. § 1. - Dit punt heeft betrekking op:

1. de arbeiders die een loopbaanonderbreking aanvragen in het kader van de artikelen 100, 100bis, 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 16 juni 1997 (registratienummer 45.243/CO/111) betreffende de beroepsloopbaanonderbreking,
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 sectorale aanmoedigingspremie voor een deeltijdse loopbaanonderbreking zoals bepaald in artikel 4.1. a., b. en c. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 17 mei 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, vóór 15 september 2001 een deeltijdse loopbaanonderbreking of een verlenging ervan aanvragen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, die bovendien vóór 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

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

La prime d'encouragement à l'interruption de carrière à temps partiel

Art. 10. §1. - Ce point porte sur :

1. les ouvriers qui demandent une interruption de carrière dans le cadre des articles 100, 100bis, 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 16 juin 1997 (numéro d'enregistrement 45.243/CO/111) concernant l'interruption de la carrière professionnelle.
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 prime d'encouragement sectorielle pour une interruption de carrière à temps partiel comme défini à l'article 4.1. a., b. et c. de l'accord national 1999-2000 du 17 mai 1999.

§2. Pour la détermination du droit à ces primes d'encouragement, on applique les conditions définies aux articles 21 et 22 de la Loi du 10 août 2001 relative à 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 à temps partiel ou une prolongation de celle-ci, qui commence avant le 1^{er} janvier 2002 ont droit à 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 à temps partiel ou

Arbeidsvoorziening, die bovendien vóór 1 januari 2002 een aanvang neemt, gedurende maximum één 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. 11. — 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. 12. - Ingevolge artikel 21 van de Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, houdt de collectieve arbeidsovereenkomst collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 (registratienummer 45.243/CO/111), betreffende de beroepsloopbaanonderbreking, op uitwerking te hebben op 1 januari 2002.

HOOFSTUK VI - DUUR

Art. 12.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gaat in op 1 januari 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door één der ondertekenende partijen, mits zes maanden op voorhand opzegging wordt betekend per aangezekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor metaal-, machine- en elektrische bouw.

une prolongation, qui commence avant le 1^{er} janvier 2002, ont droit à une prime d'encouragement pendant un an maximum et selon les modalités en vigueur

§3. Pour toutes les interruptions de carrière à temps partiel qui commencent ou sont prolongées après le 1^{er} janvier 2002 en vertu des possibilités mentionnées au §1., aucune prime d'encouragement n'est octroyée.

Art. 11. - Pour les systèmes de crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps régis par la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001, plus aucune prime d'encouragement n'est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2002.

CHAPITRE V. SUPPRESSION CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Art. 12.- Suite à l'article 21 de la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie, la convention collective de travail du 16 juin 1997 (numéro d'enregistrement 45.243/CO/111), concernant l'interruption de la carrière professionnelle, sera annulée au 1^{er} janvier 2002.

CHAPITRE VI. - DUREE

Art. 12. - La présente convention collective de travail, entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2001, est conclue pour une durée indéterminée. Elle 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.