

<b>PARITRAIR COMITE 111 VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE 111 DES CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE</b>
<b><i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2015</i></b>	<b><i>Convention collective de travail du 24 août 2015.</i></b>
<b><u>EINDEJAARSPREMIE – OOST-VLAANDEREN</u></b>	<b><u>PRIME DE FIN D'ANNEE – FLANDRE ORIENTALE</u></b>
<b><u>HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied</u></b>	<b><u>CHAPITRE I. - Champ d'application</u></b>
Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, gevestigd in de provincie Oost-Vlaanderen.	Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, établis dans la province de Flandre orientale.
Zij is niet van toepassing op de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren en evenmin op Philips NV, Bekaert NV, Volvo Cars Gent NV en Volvo Europa Truck NV.	Elle ne s'applique ni aux entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ni à Philips S.A., Bekaert S.A., Volvo Cars Gent S.A. et Volvo Europa Truck S.A.
Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan : de arbeiders en arbeidsters.	Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.
<b><u>HOOFDSTUK II. - Toepassingsmodaliteiten inzake eindejaarspremie</u></b>	<b><u>CHAPITRE II. - Modalités d'application en matière de prime de fin d'année</u></b>
Art. 2. § 1. Rechthebbenden	Art. 2. § 1er. Ayants droit
a. Voltijdse tewerkstelling (vijfdagenweek)	a. Emploi à temps plein (semaine de cinq jours)
Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie, moet de arbeider 60 werkdagen effectief gepresteerd hebben gedurende de referteperiode, met uitzondering voor de gevallen voorzien in artikel 2 § 6 c en d.	Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, il faut que l'ouvrier ait presté effectivement 60 jours de travail pendant la période de référence, à l'exception des cas prévus à l'article 2 § 6 c et d.
b. Voltijdse tewerkstelling andere dan de vijfdagenweek	b. Emploi à temps plein autre que la semaine de cinq jours
Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie, moet de arbeider, met uitzondering voor de gevallen voorzien in artikel 2 § 6 c en d, tijdens de referteperiode een aantal werkdagen effectief presteren, gelijk aan het resultaat van de volgende bewerking :	Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, l'ouvrier, à l'exception des cas prévus à l'article 2 § 6 c et d, doit prester effectivement un certain nombre de jours de travail égal au résultat de l'opération suivante :

$\frac{60 \times \text{aantal arbeidsdagen}}{5} / \text{week}$	$\frac{60 \times \text{nombre de jours de travail}}{5} / \text{semaine}$
<p>Voorbeeld : arbeider werkt voltijds in een weekendploeg op zaterdag en zondag. Hij moet een aantal arbeidsdagen bewijzen op basis van de volgende formule :</p>	<p>Exemple : l'ouvrier travaille à temps plein dans une équipe de week-end le samedi et le dimanche. Il est tenu de prouver un certain nombre de jours de travail sur la base de la formule suivante :</p>
$\frac{60 \times 2}{5} = 24 \text{ arbeidsdagen}$	$\frac{60 \times 2}{5} = 24 \text{ jours de travail}$
<p>c. Deeltijdse tewerkstelling (met vast of variabel uurrooster)</p>	<p>c. Emploi à temps partiel (à horaire fixe ou variable)</p>
<p>Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie moet de arbeider tijdens de referperiode een aantal arbeidsuren presteren, gelijk aan een pro rata van het aantal arbeidsuren te presteren door een voltijder gedurende 60 werkdagen en dit verhoudingsgewijze naar zijn deeltijdse tewerkstelling.</p>	<p>Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, l'ouvrier est tenu de prêter pendant la période de référence un certain nombre d'heures de travail, égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prêter par un temps plein pendant 60 jours de travail et cela proportionnellement à son emploi à temps partiel.</p>
<p>Voorbeeld : arbeider werkt 20 uur per week. Een voltijder werkt 38 uur per week. Een voltijder werkt op 60 dagen 456 uren. De deeltijdse arbeider moet een aantal arbeidsuren bewijzen op basis van de volgende formule :</p>	<p>Exemple : un ouvrier travaille 20 heures par semaine. Un temps plein travaille 38 heures par semaine. Un temps plein travaille 456 heures sur 60 jours. Un ouvrier à temps partiel doit prouver un certain nombre d'heures de travail sur la base de la formule suivante :</p>
$\frac{20 \times 456}{38} = 240 \text{ uur}$	$\frac{20 \times 456}{38} = 240 \text{ heures}$
<p>d. Effectieve prestaties over twee referperiodes</p>	<p>d. Prestations effectives sur deux périodes de référence</p>
<p>De arbeider van wie de arbeidsovereenkomst bij eenzelfde werkgever aangevangen en beëindigd is tijdens de periode van 1 september van de voorgaande referperiode tot 28 februari van de lopende referperiode, en die tijdens deze periode aaneensluitend over deze twee referperiodes heen een voldoende aantal effectieve arbeidsdagen gerealiseerd heeft om als rechthebbende te worden beschouwd op grond van de bepalingen van artikel 2 § 1 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, heeft eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie berekend volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Voor de toepassing van dit artikel moet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg zijn van :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- beëindiging op initiatief van de werkgever (behalve dringende reden);</li> <li>- einde arbeidsovereenkomst bepaalde duur;</li> <li>- einde arbeidsovereenkomst bepaald werk.</li> </ul>	<p>L'ouvrier dont le contrat de travail a pris cours chez le même employeur et est terminé au cours de la période du 1er septembre de la période de référence précédente jusqu'au 28 février de la période de référence en cours, et qui, pendant cette période, a réalisé de façon continue sur ces deux périodes de référence un nombre suffisant de jours de travail effectifs pour être considéré comme ayant droit en vertu des dispositions de l'article 2 § 1er de la présente convention collective de travail, a également droit à une prime de fin d'année proportionnelle calculée suivant les dispositions de la présente convention collective de travail. Pour l'application de cet article, il faut que la fin du contrat de travail soit la conséquence de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cessation à l'initiative de l'employeur (sauf motif grave);</li> <li>- fin du contrat de travail à durée déterminée;</li> <li>- fin du contrat de travail pour un travail déterminé.</li> </ul>

e. Berekening van de effectieve arbeidsdagen	e. Calcul des jours de travail effectifs
Voor de berekening van de effectieve arbeidsdagen in het kader van artikel 2 § 1 a, b, c en d van de huidige overeenkomst, worden de dagen arbeidsduurvermindering die toegekend worden op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van het paritair comité of het bedrijf en de dagen afwezigheid ingevolge recuperatie van overuren, gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen.	Pour le calcul des jours de travail effectifs dans le cadre de l'article 2 § 1er a, b, c et d de la présente convention, les jours de réduction de la durée de travail qui sont octroyés sur la base d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire où l'entreprise et les jours d'absence à la suite de récupération d'heures supplémentaires, sont assimilés à des jours de travail effectifs.
§ 2. Principe	§ 2. Principe
In toepassing van onderstaande voorwaarden en modaliteiten hebben de arbeiders recht op een eindejaarspremie waarvan het aantal uren berekend wordt volgens de formule hierna:	En application des conditions et modalités suivantes, les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année dont le nombre d'heures est calculé selon la formule suivante :
<u>Wekelijkse arbeidsduur x 52 weken</u> 12 maanden	<u>Durée de travail hebdomadaire x 52 semaines</u> 12 mois
Onder wekelijkse arbeidsduur wordt verstaan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gepresteerd door de rechthebbenden bepaald in artikel 2 § 1 tenzij er in de onderneming onbetaalde arbeidsduurverminderingdagen worden toegekend. In dit geval wordt onder arbeidsduur verstaan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis.	Par durée de travail hebdomadaire on entend la durée de travail hebdomadaire effective prestée par les ayants droit prévue à l'article 2 § 1er à moins que des jours de réduction de la durée de travail non payés soient octroyés au sein de l'entreprise. Dans cas, on entend par durée de travail la durée de travail hebdomadaire moyenne sur base annuelle.
Voor de arbeiders tewerkgesteld in een variabel uurrooster is de wekelijkse arbeidsduur de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerealiseerd in een arbeidscyclus.	Pour les ouvriers occupés dans un horaire variable, la durée de travail hebdomadaire est la durée de travail hebdomadaire moyenne réalisée dans un cycle de travail.
Arbeiders die in de loop van het refertejaar hun arbeidsregime wijzigen, voorbeeld van voltijds naar deeltijds, ontvangen een eindejaarspremie in functie van de gepresteerde arbeidsregimes tijdens de referteperiode.	Les ouvriers qui modifient leur régime de travail au cours de l'année de référence, par exemple de temps plein à temps partiel, reçoivent une prime de fin d'année en fonction des régimes de travail prestés pendant la période de référence.
§ 3. Berekeningsbasis	§ 3. Base de calcul
Het bij vorig lid toegekend aantal uren wordt vergoed aan het individueel basisuurloon van de arbeiders, verhoogd met de eventuele individuele of collectieve productiepremie.	Le nombre d'heures octroyé à l'alinéa précédent est rémunéré au salaire horaire de base individuel des ouvriers, augmenté par la prime de production individuelle ou collective éventuelle.
§ 4. Datum waarop het loon in aanmerking wordt genomen – referteperiode	§ 4. Date à laquelle le salaire est pris en considération – période de référence
a. Datum waarop het loon in aanmerking wordt genomen	a. Date à laquelle le salaire est pris en considération

<p>1. Zo een arbeider ingeschreven is in het personeelsregister op datum van de uitbetaling van de premie: loon op 30 november van het refertejaar.</p>	<p>1. Si un ouvrier est inscrit dans le registre du personnel en date du paiement de la prime: salaire au 30 novembre de l'année de référence.</p>
<p>2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever of de werknemer: het loon van de 1ste van de maand tijdens dewelke de betrokkene uit dienst gaat.</p>	<p>2. En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du travailleur: le salaire du premier du mois pendant lequel l'intéressé quitte le service.</p>
<p>b. De referteperiode</p>	<p>b. La période de référence</p>
<p>Deze loopt van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.</p>	<p>Celle-ci court du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre inclus de l'année à laquelle la prime se rapporte.</p>
<p>§ 5. Uitbetaling van de premie</p>	<p>§ 5. Paiement de la prime</p>
<p>Uitbetalingsdatum van de premie:</p> <p>a. Bij een volledige jaarprestatie of in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar: de premie zal uitbetaald worden ten laatste de laatste werkdag vóór 25 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft.</p> <p>b. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever of de werknemer: samen met de laatste loonafrekening van de arbeider.</p>	<p>Date de paiement de la prime:</p> <p>a. En cas de prestation annuelle complète ou de suspension du contrat de travail au cours de l'année: la prime sera payée au plus tard le dernier jour ouvrable avant le 25 décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte.</p> <p>b. En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du travailleur: en même temps que le dernier décompte salarial de l'ouvrier.</p>



§ 6. Pro rata uitbetalingen

- a) Onverminderd de in § 1 voorziene effectieve prestaties, wordt voor de berekening van het aantal maanden pro rata :
  - de indiensttreding vanaf de 1ste van de maand tot en met de 15<sup>de</sup> van de maand als een volledige maand prestatie aangezien;
  - de uitdiensttreding vanaf de 16de van de maand tot en met het einde van de maand als een volledige maand prestatie aangezien.
- b) Bij afdanking door de werkgever, behalve om zwaarwichtige redenen, in de loop van het referentiejaar : 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- c) De gepensioneerde en arbeiders die in een stelsel van werkloosheid met bedrijfs toeslag stapten, ontvangen op het ogenblik van de uitdiensttreding 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- d) In geval van overlijden van een arbeider, betaalt de werkgever 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- e) De arbeiders die zelf ontslag nemen: 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- f) Arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk : 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- g) Arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt wegens definitieve medische overmacht ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- h) Arbeiders die door de werkgever afgedankt worden om economische of technische redenen en die tijdens hun opzegtermijn hun tegenopzeg geven, ontvangen 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand. Einde arbeidsovereenkomst = einde van de tegenopzeg.
- i) Arbeiders die hun arbeidsovereenkomst schorsen wegens voltijdse loopbaanonderbreking ontvangen 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.

§ 6. Paiements proportionnels

- a) Sans préjudice des prestations effectives prévues au § 1er, pour le calcul proportionnel du nombre de mois :
  - l'entrée en service à partir du 1er du mois jusqu'au quinzième du mois inclus est considérée comme un mois complet de prestations;
  - le départ à partir du 16ème du mois jusqu'à la fin du mois incluse est considérée comme un mois complet de prestations.
- b) En cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, au cours de l'année de référence : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
- c) Les ouvriers pensionnés et les ouvriers entrant dans un régime de chômage avec complément d'entreprise reçoivent au moment du départ 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
- d) En cas de décès d'un ouvrier, l'employeur paie 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
- e) Les ouvriers qui donnent eux-mêmes leur démission : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
- f) Les ouvriers liés par un contrat de travail à durée déterminée ou faisant un travail bien déterminé : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
- g) Les ouvriers dont le contrat de travail est terminé en raison de force majeure médicale définitive suite à une maladie ou un accident, conformément à l'article 34 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
- h) Les ouvriers qui sont licenciés par l'employeur pour des raisons économiques ou techniques et qui donnent leur contrepréavis pendant leur délai de préavis reçoivent 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté. Fin du contrat de travail = fin du contrepréavis.
- i) Les ouvriers qui suspendent leur contrat de travail en raison d'une interruption de carrière à temps plein reçoivent 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.

<p>§ 7. Gelijktellingen</p> <p>Volgende periodes van afwezigheid worden, onverminderd § 1, gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor wat de berekening betreft van het aantal voorziene uit te betalen uren :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Arbeidsongeval en beroepsziekte : gelijkstelling met een maximum van 365 kalenderdagen per arbeidsongeval/beroepsziekte. § 1 is hier niet van toepassing.</li> <li>b) Ziekte en ongeval van gemeen recht : gelijkstelling van de eerste twee periodes van afwezigheid waarvoor gewaarborgd week- en/of maandloon werd betaald met een maximum van zes maanden. Indien zich na deze eerste twee ziekteperiodes een hospitalisatie van de arbeider voordoet, al dan niet gevolgd door een herstelperiode, zal deze laatste periode eveneens gelijkgesteld worden, mits de bedoelde drie periodes geen 6 maanden overschrijden.</li> <li>c) Zwangerschap : gelijkstelling gedurende de wettelijke periode van afwezigheid</li> <li>d) Wederoproeping onder de wapens : volledige gelijkstelling van de wederoproepingsperiode, met uitsluiting van een wederoproeping tijdens mobilisatie- of oorlogstijd.</li> <li>e) Klein verlet, jaarlijkse vakantie en betaalde feestdagen : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst.</li> <li>f) Tijdelijke werkloosheid : volledige gelijkstelling met uitsluiting van werkloosheid ingevolge staking in de onderneming. In ondernemingen welke zich in ernstige economische en financiële moeilijkheden bevinden, kan een afwijking bekomen worden mits het volgen van de voorziene verzoeningsprocedure.</li> <li>g) Educatief verlof, sociale promotie, syndicale vorming, familiaal verlof : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij de desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten.</li> <li>h) Andere betaalde wettelijke of conventionele afwezigheden : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten.</li> <li>i) Geen gelijkstelling voor staking, lock-out.</li> </ul>	<p>§ 7. Assimilations</p> <p>Sans préjudice du § 1er, les périodes d'absence suivantes sont assimilées à des prestations de travail effectives en ce qui concerne le calcul du nombre d'heures à payer prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Accident de travail et maladie professionnelle : assimilation à un maximum de 365 jours calendriers par accident de travail/maladie professionnelle. Ici le § 1er n'est pas d'application.</li> <li>b) Maladie et accident de droit commun : assimilation des deux premières périodes d'absence pour lesquelles un salaire hebdomadaire et/ou mensuel a été payé avec un maximum de six mois. En cas d'hospitalisation de l'ouvrier après ces deux premières périodes de maladie, suivie ou non par une période de rétablissement, cette dernière période sera assimilée également, à condition que les trois périodes visées ne dépassent pas les six mois.</li> <li>c) Grossesse : assimilation pendant la période d'absence.</li> <li>d) Rappel sous les armes : assimilation complète de la période de rappel, à l'exclusion d'un rappel pendant une période de mobilisation ou de guerre.</li> <li>e) Petit chômage, vacances annuelles et jours fériés payés : assimilation complète pour la durée prévue par la loi ou par la convention collective de travail.</li> <li>f) Chômage temporaire : assimilation complète à l'exclusion du chômage à la suite d'une grève dans l'entreprise. Dans les entreprises qui se trouvent dans de sérieuses difficultés économiques et financières, on peut obtenir une dérogation à condition du respect de la procédure de conciliation prévue.</li> <li>g) Congé-éducation, promotion sociale, formation syndicale, congé familial : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou conventions collectives de travail en question.</li> <li>h) D'autres absences légales payées ou conventionnelles : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou conventions collectives de travail en question.</li> <li>i) Pas d'assimilation pour grève, lock-out.</li> </ul>
<p>§ 8. Aftrek wegens ongewettigde afwezigheden</p>	<p>§ 8. Décompte en raison d'absences injustifiées</p>
<p>8 uren aftrek, per dag ongewettigde afwezigheid voor de arbeiders werkzaam in een voltijds arbeidsregime aan 40 uur per week. In andere voltijdse regimes wordt de aftrek berekend op basis van de volgende formule :</p>	<p>8 heures de décompte, par jour d'absence injustifiée pour les ouvriers travaillant dans un régime de travail à temps plein à 40 heures par semaine. Dans d'autres régimes à temps plein, le décompte est calculé sur la base de la formule suivante :</p>

<p style="text-align: center;"><u>Wekelijkse arbeidsduur x 8</u> 40</p>	<p style="text-align: center;"><u>durée de travail hebdomadaire x 8</u> 40</p>
<p>Voor de arbeiders die deeltijds tewerkgesteld zijn wordt deze aftrek geproratiseerd in verhouding tot de deeltijdse arbeidsprestatie.</p>	<p>Pour les ouvriers occupés à temps partiel, ce décompte est proratisé proportionnellement à la prestation de travail à temps partiel.</p>
<p><b><u>HOOFDSTUK III. Slotbepalingen</u></b></p>	<p><b><u>CHAPITRE III. Dispositions finales</u></b></p>
<p>Art. 3. De op bedrijfsvlak bestaande gunstiger overeenkomsten blijven behouden met uitzondering van artikel 2 § 4 a. 2 en § 6 a. Op vraag van de arbeider kan deze laatste een gedetailleerde afrekening bekomen van de eindejaarspremie.</p>	<p>Art. 3. Les conventions plus favorables existant au niveau de l'entreprise sont maintenues à l'exception de l'article 2 § 4a 2 et § 6 a. A la demande de l'ouvrier, ce dernier peut obtenir un décompte détaillé de la prime de fin d'année.</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015 dit wil zeggen dat zij voor het eerst van toepassing is op de referentieperiode (artikel 2 § 4 b) ingaande op 1 december 2014.</p>	<p>La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2015, c'est-à-dire qu'elle est d'application pour la première fois à la période de référence (article 2 § 4 b) qui prend cours au 1er décembre 2014.</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur, doch elk der partijen kan er een einde aan stellen, met een vooropzeg van drie maanden in acht te nemen, per aangetekende brief te richten aan de andere partij en aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.</p>	<p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée, mais chacune des parties peut y mettre fin moyennant le respect d'un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à l'autre partie et au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.</p>
<p>Art.4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 en 18 december 2000 (met registratienummer 56202/CO/111), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2002 (met registratienummer 64364/CO/111).</p>	<p>Art. 4. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 et 18 décembre 2000 (avec numéro d'enregistrement 56202/CO/111), modifiée par la convention collective de travail du 8 juillet 2002 (avec numéro d'enregistrement 64364/CO/111)</p>