

**PARITAIR COMITÉ 111.1&2  
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**COMMISSION PARITAIRE 111.1&2  
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE  
ET ELECTRIQUE**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2017  
NATIONAAL AKKOORD 2017-2018**

**Convention collective de travail du 15 mai 2017  
ACCORD NATIONAL 2017-2018**

**Toepassingsgebied**

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

**Voorwerp**

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

**Art. 3.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.

**HOOFDSTUK I. - KOOPKRACHT**

**Art. 4 - Ondernemingsenveloppe**

De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op de ondernemingen die al een eindejaarspremie toekennen die evenwaardig is aan of hoger is dan de provinciale/regionale eindejaarspremie, zoals bepaald in artikel 6, §1.

**A. Bepaling van de enveloppe**

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2017 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

**Champ d'application**

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

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

**Objet**

**Art. 2.** Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

**Art. 3.** Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

**CHAPITRE I. – POUVOIR D'ACHAT**

**Art. 4. – Enveloppe d'entreprise**

Les dispositions de cet article sont d'application aux entreprises qui ont déjà un régime de prime de fin d'année équivalent ou supérieur à la prime de fin d'année provinciale/régionale, tel que mentionnée à l'article 6, §1.

**A. Détermination de l'enveloppe**

Les entreprises peuvent au 1er juillet 2017 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

## **B. Procedure voor onderhandeling van de ondernemingsenveloppe**

### **§ 1. - Besteding van de enveloppe**

De besteding van de overdraagbare enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de verbintenissen opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het overdraagbaar budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is ingesteld :

- a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.

In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

- b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 juni 2017 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

Partijen kunnen voorafgaandelijk tijdens de eerste stap hierboven en voor 30 juni 2017 overeen komen om deze termijn van overleg te verlengen tot ten laatste 30 september 2017. Ook in dit geval moeten de gemaakte afspraken alleszins ingaan op 1 juli 2017.

Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door alle in de regionale paritaire sectie vertegenwoordigde vakbonden.

Indien er geen akkoord is om te onderhandelen of indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen de bovengenoemde termijnen, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt C.

### **§2. - Aanbeveling**

- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders waar nog een verschil bestaat in vergelijking met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden.
- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag

## **B. Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise**

### **§ 1. - Affectation de l'enveloppe**

L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une concertation paritaire suivant les engagements repris dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée:

- a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

- b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 juin 2017, sur une convention collective de travail.

Les parties peuvent préalablement lors de la première étape ci-dessus se mettre d'accord avant le 30 juin 2017 pour prolonger ce délai de concertation jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard. Dans ce cas les accords intervenus doivent également entrer en vigueur au 1er juillet 2017.

Pour les entreprises sans délégation syndicale la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la section paritaire régionale.

S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers sont augmentés selon les modalités fixées au point C.

### **§2 - Recommandation**

- L'enveloppe d'entreprise sera de préférence consacrée à l'amélioration des conditions salariales et de travail des ouvriers là où il existe encore une différence par rapport à celles des employés.
- L'affectation de l'enveloppe d'entreprise ne peut

in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden groter worden of nieuwe verschillen worden ingevoerd.

- Bij de onderhandelingen zal ook aandacht gaan naar de uitzendkrachten binnen de onderneming.

### § 3. - Betwistingen

Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het overdraagbaar budget zal voorgelegd worden aan de gewestelijke paritaire sectie van het paritair comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de in §1 genoemde bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### C. Suppletieve regeling

Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 juli 2017 de effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1,1 %, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productieprijzen, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.

### Art. 5 - Alternatieve besteding ecocheques

Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014.

Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014, kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques

De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per arbeider en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten).

De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde procedure als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe.

Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de alternatieve besteding van de ecocheques of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, dan blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht

en aucun cas entraîner une augmentation des différences entre les conditions salariales et de travail des ouvriers et les conditions salariales et de travail des employés ou ne peut pas créer des nouvelles différences .

- Lors des négociations on sera également attentif aux intérimaires au sein de l'entreprise.

### § 3. - Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement à la section paritaire régionale de la Commission paritaire, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail, visée au §1.

### C. Régime supplétif

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2017, y compris les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.

### Art. 5 - Affectation alternative d'éco-chèques

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par le convention collective de travail du 14 avril 2014.

Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de cette convention collective du 14 avril 2014 peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par ouvrier et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'affectation alternative des éco-chèques ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, les éco-chèques existants restent d'application.

## Art. 6 - Eindejaarspremie

§1. – In de provincies/regio's die via collectieve arbeidsovereenkomst nog geen toekenning van de eindejaarspremie ingesteld hebben of waar via collectieve arbeidsovereenkomst een eindejaarspremie werd voorzien die lager is dan een volledige 13<sup>de</sup> maand, zal het percentage van de eindejaarspremie voorzien in de provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomst verhoogd worden met 1,1% vanaf de eindejaarspremie die betrekking heeft op 2017. De provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomsten eindejaarspremie zullen in deze zin aangepast worden. Daar waar nog geen provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomst eindejaarspremie bestaat, zal een eigen regeling ten belope van 1,1% ingevoerd worden via collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondernemingen uit bovengenoemde provincies/regio's die op hun vlak nog een recurrente eindejaarspremie (of een gelijkaardige premie, ongeacht de naam ervan) toekennen waarvan het bedrag minstens gelijk is aan het bedrag van de provinciale/regionale eindejaarspremie verhoogd met 1,1% zullen hun eindejaarspremie op ondernemingsvlak moeten verhogen met een percentage dat nodig is om de verhoogde eindejaarspremie op provinciaal/regionaal vlak te bereiken en dit vanaf het jaar 2017. Het eventuele saldo van de 1,1% dat niet gebruikt werd voor de verhoging van de eindejaarspremie zal door de ondernemingen kunnen besteed worden conform artikel 4 (ondernemingsenveloppe) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. – Vanaf 1 juli 2017 zal de eindejaarspremie voorzien in provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomsten pro rata toegekend worden aan de arbeiders wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt in de referteperiode ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst (behalve ingeval van dringende redenen in hoofde van de werknemer).

De provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de eindejaarspremie zullen in deze zin aangepast worden.

§3. – De toekenningsvoorwaarden en de gelijkstellingen in de verschillende provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in de loop van dit akkoord paritair onderzocht worden en dit met het oog op een nationale geharmoniseerde regeling eindejaarspremie voor arbeiders en bedienden vanaf de eindejaarspremie 2018.

## Art.7 - Minimumlonen

Op 1 juli 2017 worden het nationaal minimumuurloon en de regionale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%.

## Art. 6 - Prime de fin d'année

§1. - Dans les provinces/régions n'ayant pas prévu par convention collective de travail l'octroi d'une prime de fin d'année ou ayant prévu par convention collective de travail l'octroi d'une prime de fin d'année inférieure à un 13<sup>ème</sup> mois complet, le pourcentage de prime de fin d'année prévu dans la convention collective de travail provinciale/régionale sera majoré de 1,1% à partir de la prime de fin d'année afférente à l'année 2017. Les conventions collectives de travail provinciales/régionales relatives à la prime de fin d'année concernées seront adaptées en ce sens. Dans le cas où il n'existe aucune convention collective de travail provinciale/régionale relative à la prime de fin d'année, un régime propre de 1,1% sera introduit par convention collective de travail.

Les entreprises des provinces/régions ci-dessus qui n'octroient pas déjà à leur niveau une prime de fin d'année récurrente (ou un avantage équivalent, quelle que soit sa dénomination) dont le taux est au moins égal à celui de la prime de fin d'année provinciale/régionale majoré de 1,1% augmenteront leur prime de fin d'année à concurrence du pourcentage nécessaire pour atteindre le pourcentage majoré de prime de fin d'année prévu dans la convention collective de travail provinciale/régionale, et ce à partir de la prime de fin d'année afférente à l'année 2017. L'éventuel solde du 1,1% non affecté à l'augmentation de la prime de fin d'année sera affecté par les entreprises concernées conformément à l'article 4 (enveloppe d'entreprise) de la présente convention collective de travail.

§2 – A partir du 1er juillet 2017, la prime de fin d'année prévue par convention collective de travail provinciale/régionale sera accordée au prorata aux ouvriers dont le contrat prend fin au cours de la période de référence quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail (excepté en cas de motif grave dans le chef du travailleur).

Les conventions collective de travail provinciales/régionales relatives à la prime de fin d'année seront adaptées dans ce sens.

§3. - Les conditions d'octroi et les assimilations reprises dans les différentes conventions collective de travail provinciales/régionales seront examinées paritairement dans le courant de cet accord en vue de l'élaboration, à partir de la prime de fin année 2018, d'un régime national 'prime de fin d'année' harmonisé ouvriers/employés.

## Art. 7 – Salaires minima

Le 1er juillet 2017 le salaire horaire minimum national et les salaires horaires minima régionaux

Het basisuurloon dat dient voor de berekening van de vergoedingen voor de industriële leerlingen wordt eveneens verhoogd met 1,1%.

#### Art. 8 . – Aanvullend pensioen

Op 1 juli 2017 wordt, als stap in het wegwerken van het verschil tussen de sectorale stelsels aanvullend pensioen voor arbeiders en bedienden, de bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ) voor de metaalverwerkende nijverheid voor onbepaalde duur verhoogd met 0,10% en gebracht op:

- 2,39 % voor ondernemingen uit de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams Brabant. Deze verhoging is eveneens van toepassing op de onderneming COFELY FABRICOM NV en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD NV.
- 2,19% voor de andere ondernemingen.

Rekening houdende met de door het FBZ ten laste genomen RSZ-bijdrage van 8,86% op de bijdragen voor het aanvullend pensioen, met uitsluiting van de in dit kader gemaakte solidariteitstoezegging wordt:

- de bijdrage van 2,39% met ingang van 1 juli 2017 verhoogd tot 2,5929%
- de bijdrage van 2,19% met ingang van 1 juli 2017 verhoogd tot 2,3752%.

Voor ondernemingen die, conform de bestaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid bestemd voor het aanvullend pensioen (ondernemingen buiten toepassingsgebied) geldt volgende regeling:

- Indien de op hun vlak bestaande regeling voor extralegaal pensioen vanaf 1 juli 2017 niet equivalent is aan de bijdrage van 2,39% of 2,19% dan moeten deze ondernemingen vanaf 1 juli 2017 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor extralegaal pensioen verder uitbreiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,10 %. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen voor 31 augustus 2017 overgemaakt te worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- Indien de op hun vlak bestaande regelingen voor extralegaal pensioen vanaf 1 juli 2017 minstens equivalent is aan de bijdrage van 2,39% of 2,19%, beschikken de ondernemingen over een budget, gelijkwaardig aan 0,10%, om via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst van

sont augmentés à concurrence de 1,1 %.

Le salaire horaire de base qui sert au calcul des indemnités pour les apprentis est également majoré à concurrence de 1,1 %.

#### Art 8. – Pension extralégale

Au 1<sup>er</sup> juillet 2017, en tant qu'étape dans le rapprochement entre les régimes sectoriels de pension extralégale pour ouvriers et employés, la cotisation au Fonds de sécurité d'existence (FSE) des fabrications métalliques est majorée à concurrence de 0,10 % pour une durée indéterminée et portée à :

- 2,39% pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre Orientale, de la Flandre Occidentale et du Brabant Flamand. Cette augmentation est également d'application à l'entreprise COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA.
- 2,19% pour toutes les autres entreprises.

Tenant compte de la cotisation ONSS de 8,86%, prise en charge par le FSE, sur les cotisations destinés à la pension extralégale, à l'exclusion de la promesse de solidarité faite dans ce cadre:

- la cotisation de 2,39% est augmentée à 2,5929% à partir du 1er juillet 2017
- la cotisation de 2,19% est augmentée à 2,3752% à partir du 1er juillet 2017.

Pour les entreprises qui, conformément à la procédure existante ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation du Fonds de Sécurité d'Existence destinée à la pension extralégale (entreprises hors champs d'application) les règles suivantes sont d'application :

- Si les régimes de pension extralégale existants à leur niveau ne sont, à partir du 1er juillet 2017, pas équivalents à la cotisation de 2,39% ou 2,19%, ces entreprises doivent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,10%. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmises au Fonds de Sécurité d'Existence pour le 31 août 2017.
- Si les régimes de pension extralégale existants à leur niveau sont, à partir du 1er juillet 2017, au minimum équivalents à la cotisation de 2,39% ou 2,19% , ces entreprises disposent d'un budget équivalent à 0,10% afin, par le biais d'une convention collective de travail à conclure à leur

onbepaalde duur hetzij het verschil tussen arbeiders en bedienden op hun vlak te verkleinen/weg te werken, hetzij te voorzien in een evenwaardig alternatief. Het bewijs van deze alternatieve gelijkwaardige besteding dient voor 31 augustus 2017 overgemaakt te worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.

- De globale bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid (zonder de bijdrage voor aanvullend pensioen) wordt voor ondernemingen buiten toepassingsgebied met 0,10% verminderd vanaf 1 juli 2017.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

#### Art. 9 - Uitzonderingen

§ 1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.

Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen de bepalingen inzake koopkracht anders aanwenden.

§ 2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2017 en 2018.

De Gewestelijke Paritaire Secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

§ 3. De ondernemingen die op hun niveau reeds een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hebben die voorziet in loonsverhogingen en/of andere voordelen en waarvoor in de collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk overeengekomen werd dat deze geïmputeerd zouden worden op de bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% of dat de financiering ervan zou gebeuren via een vermindering van de totale kost van het nationaal akkoord, worden vrijgesteld van de toepassing van de bepalingen inzake de koopkracht equivalent aan de waarde voorzien in de ondernemingsovereenkomst.

niveau à durée indéterminée, de diminuer/réduire les différences entre ouvrier et employés à leur niveau ou de prévoir une alternative équivalente. La preuve de cette affectation alternative et équivalente doit être transmise au Fonds de Sécurité d'Existence pour le 31 août 2017.

- La cotisation globale au Fonds de Sécurité d'Existence (sans la cotisation destinée pour la pension extralégale) est réduit de 0,10% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 pour les entreprises hors champs d'application.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

#### Art 9. - Exceptions

§ 1. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de l'augmentation salariale de 1,1% ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder ces avantages. Les Sections paritaires régionales sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise.

Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière de pouvoir d'achat à d'autres fins par le biais de négociations.

§ 2. Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en ce qui concerne l'augmentation salariale de 1,1% ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2017 et 2018.

Les Sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuels problèmes d'application.

§ 3. Les entreprises ayant déjà conclu à leur niveau une convention collective de travail qui prévoit des augmentations salariales et/ou d'autres avantages et dont la convention collective de travail stipule de façon explicite que ceux-ci sont à imputer sur les dispositions de l'augmentation salariale de 1,1% ou que le financement se ferait via une réduction du coût global de l'accord national, sont libérées de l'application des dispositions en matière de pouvoir d'achat à concurrence de la valeur prévue dans la convention collective de travail d'entreprise.

## HOOFDSTUK II. WERKZEKERHEIDSCLAUSULE

## VERLENGING

### Afdeling 1. – Principe

**Art. 10.** Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast.

Deze maatregelen omvatten onder meer opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling en tijdskrediet.

Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.

### Afdeling 2 - Procedure

**Art 11.** 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:

1. Als de werkgever de intentie heeft om over te gaan tot ontslag van meerdere arbeiders en als dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, dan licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken arbeiders individueel in alsook de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeiders vertegenwoordigers dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen.

Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij.

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

## CHAPITRE II. PROLONGEMENT DE LA CLAUSE DE SECURITE D'EMPLOI

### Section 1. – Principe

**Art. 10.** Pour la durée de cet accord, aucune entreprise ne procédera au licenciement multiple, avant que toutes les mesures pour la sauvegarde de l'emploi ne soient analysées et appliquées dans la mesure du possible.

Ces mesures comprennent entre autres les trajets de formation, le chômage temporaire, la redistribution du travail et le crédit-temps.

A propos de cette analyse, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

### Section 2 - Procédure

**Art. 11.** Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée:

1. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et lorsque ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil 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.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours civils qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau de conciliation dans les huit jours civils 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.

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 civils suivant la communication aux ouvriers et au Président de

op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

### Afdeling 3. – Sanctie

**Art. 12.** Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 11, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeider een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan de helft van het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt op vraag van de meest gereede partij, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau van de gewestelijke paritaire sectie.

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.

### Afdeling 4 - Definitie

**Art. 13.** In dit artikel wordt onder meervoudig ontslag verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden.

Ook ontslagen ingevolge een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie

## HOOFDSTUK III. – FONDS BESTAANSZEKERHEID

### §1 – Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid.

**Art. 14.** Vanaf 1 juli 2017 wordt de aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid gebracht van € 11 op € 11,55 voor een hele uitkering en van € 5,50 op € 5,77 voor een halve uitkering.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

### § 2 – Aanvullende vergoedingen SWT en oudere werklozen

**Art. 15.** De aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor SWT of voor oudere werklozen

la Commission paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

### Section 3. – Sanction

**Art. 12.** En cas de non-respect de la procédure prévue à l'article 11, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnité est égale à la moitié du salaire dû pour le délai de préavis normal.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation de la section paritaire régionale à la demande de la partie la plus diligente.

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 se faire représenter à cet effet par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

### Section 4. – Définition

**Art.13.** Dans le présent article, il est entendu par licenciement multiple tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période de soixante jours civils 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 fermeture tombent également sous l'application de la présente définition

## CHAPITRE III. – FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

### §1 – Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire.

**Art. 14.** A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 l'indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence en cas de chômage temporaire est portée de € 11 à € 11,55 pour une allocation complète et de € 5;50 à € 5,77 pour une demi-allocation.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

### § 2 – Indemnité complémentaire RCC et chômeurs âgés

**Art. 15.** L'indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence pour RCC et pour chômeurs



van € 77 (voltijdse betrekking) en € 38,50 (deeltijdse betrekking) wordt verhoogd met 2% de eerste dag van het burgerlijk trimester volgend op de maand waarin de spil voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overschreden wordt overeenkomstig de wet van 2 8 1971 tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De referentie spilindex is deze van toepassing op 1 januari 2017 en bepaald 103,04 sinds 1 juni 2016.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

**§ 3. – Aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid**

**Art. 16.** De aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor volledige werkloosheid van € 5,80 (voor een hele uitkering) en € 2,90 (voor een halve uitkering) wordt verhoogd met 2% de eerste dag van het burgerlijk trimester volgend op de maand waarin de spil voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overschreden wordt overeenkomstig de wet van 2 8 1971 tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De referentie spilindex is deze van toepassing op 1 januari 2017 en bepaald 103,04 sinds 1 juni 2016.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

**§ 4. – Aanvullende vergoedingen zieken en oudere zieken**

**Art. 17.** Vanaf 1 juli 2017 wordt de aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid bij ziekte gebracht van € 85 op € 89,25 (volledige vergoeding) en van € 42,50 op € 44,63 (halve vergoeding).

De duurtijd van de periode van de aanvullende vergoeding in geval van ziekte wordt vanaf 1 juli 2017 verlengd van 11 naar 14 maanden. Deze verlenging van de vergoedbare periode geldt voor alle dossiers, waarvan de eerste dag ziekte ten vroegste valt op 1 juli 2016.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

**§ 5. – Verderzetting werkzaamheden tot de introductie van een nieuw soort aanvullende vergoeding**

**Art. 18.** De werkzaamheden van de paritaire werkgroep inzake de ontwikkeling van een aanvullende vergoeding voor arbeiders vanaf 58 jaar met een gewijzigde loopbaan worden verdergezet en zo snel mogelijk afgerond.

**§ 6 – Herschikking bijdragen**

âgés de € 77 (travail à temps plein) ou de € 38,50 (travail à temps partiel) est augmentée de 2% au premier jour du trimestre civil qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971 pendant la durée de cette convention collective de travail. L'indice-pivot de référence est celui en vigueur au 1er janvier 2017 et fixé à 103,04 depuis le 1er juin 2016.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

**§ 3. – Indemnité complémentaire chômage complet**

**Art. 16.** L'indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence pour chômage complet de € 5,80 (pour une allocation complète) ou de € 2,90 (pour une demi-allocation) est augmentée de 2% au premier jour du trimestre civil qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971 pendant la durée de cette convention collective de travail. L'indice-pivot de référence est celui en vigueur au 1er janvier 2017 et fixé à 103,04 depuis le 1er juin 2016.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

**§ 4. – Indemnité complémentaire maladie et malades âgés**

**Art. 17.** A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 l'indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence en cas de maladie est portée de € 85 à € 89,25 (indemnité complète) et de € 42,50 à € 44,63 (demi-indemnité).

La durée de la période de l'indemnité complémentaire en cas de maladie est à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 prolongée de 11 à 14 mois. Cette prolongation de la période indemnisée vaut pour tous les dossiers dont le premier jour de maladie tombe au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

**§ 5. – Continuation des travaux en vue de l'introduction d'un nouveau type d'indemnité complémentaire**

**Art. 18.** Les travaux du groupe de travail paritaire relatifs à l'indemnité complémentaire pour les ouvriers à partir de 58 ans avec une carrière modifiée, seront poursuivis de manière à la développer davantage et terminés le plus rapidement que possible.

**§ 6. – Réaménagement des cotisations**

**Art. 19.** De globale bijdrage van onbepaalde duur voor de financiering van de algemene werking van het Fonds voor Bestaanszekerheid wordt vanaf 1 juli 2017 verminderd tot op 0,66 %.

**Art. 20.** De bijdrage SWT van bepaalde duur tot 30 juni 2017 van 0,03% voor de financiering van de vervroegde tegemoetkoming in de last van het SWT vanaf 57 jaar wordt niet meer verlengd vanaf 1 juli 2017.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

### § 7 - Verlenging

**Art. 21.** Alle bepalingen van bepaalde duur, met uitzondering van deze vernoemd in artikel 20, worden voor de duur van het het akkoord verlengd.

## HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

### § 1. - Transformatie van de opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen

**Art. 22.** Het overleg met als doel te komen tot een geleidelijke transformatie van de opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen zal verder gezet worden.

Dit overleg zal rekening houden met de volgende principes:

- Geen vergroting verschillen arbeiders-bedienden
- Gecoördineerde aanpak tussen fondsen om hen naar elkaar toe te laten groeien
- Binnen de bestaande bijdragen
- Streven naar een grotere transparantie rond het vormingsaanbod

### § 2. – Collectieve vormingsinspanningen

**Art. 23.** Met het oog op de realisering van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente arbeider, zoals bepaald in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt het volgende overeen gekomen:

- Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,7% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de arbeiders gepresteerde uren zoals voorzien in artikel 17 van het nationaal akkoord 2015-2016 wordt behouden tot einde 2018. Hierbij wordt aanbevolen om bij de uitwerking van de opleidingsplannen te zoeken naar een evenwichtige participatiegraad rekening houdend met de opleidingsbehoeften van elke werknemer
- Als groeipad wordt voorzien dat bovengenoemde opleidingsinspanning tegen 2020 zal evolueren naar

**Art. 19.** La cotisation globale pour le financement du fonctionnement général du Fonds est diminuée à 0,66% à partir du 1er juillet 2017.

**Art 20.** La cotisation RCC à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2017 de 0,03% pour le financement de l'intervention anticipée dans la charge du RCC à partir de 57 ans n'est plus prolongée à partir du 1er juillet 2017.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

### § 7 - Prolongation

**Art. 21.** Toutes les dispositions à durée déterminée, sauf celle prévue à l'article 20 ci-dessus sont prolongées pour la durée de l'accord national.

## CHAPITRE IV. – FORMATION

### § 1. - Transformation des fonds de formation en fonds de carrière

**Art. 22.** La concertation afin de déterminer la transformation progressive des fonds de formation en fonds de carrière sera poursuivie.

Cette concertation tiendra compte des principes suivants:

- Pas d'augmentation des différences ouvriers-employés
- Approche coordonnée entre les fonds, afin de leur donner la possibilité de converger
- Dans le cadre des cotisations existantes
- Tendre vers une plus grande transparence autour de l'offre de formation

### § 2. – Efforts de formation collectifs

**Art. 23.** En vue de la réalisation de l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par ouvrier équivalent temps plein tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, il est convenu ce qui suit :

- L'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% en temps à consacrer à la formation professionnelle par rapport à la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers tel que prévu à l'article 17 de l'accord national 2015-2016 est maintenu jusqu'à la fin de 2018. Il est recommandé de rechercher, lors de l'élaboration des plans de formation, un taux de participation équilibré compte tenu des besoins de formation de chacun des ouvriers.
- Comme trajectoire de croissance il est prévu que l'effort de formation ci-dessus évoluera

1,9% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de arbeiders gepresteerde uren, wat overeenkomt met gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente arbeider.

### § 3. Individuele opleidingsrekening

**Art. 24.** Daarenboven zal binnen het hierboven genoemde jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,7% vanaf 1 januari 2018 een overdraagbaar opleidingskrediet gelijk aan 8 uren (= 1 dag) per jaar per arbeider op een individuele opleidingsrekening geplaatst worden met een maximum van 5 dagen op 5 jaar.

In de loop van 2017 zullen de verdere modaliteiten van dit opleidingskrediet uitgewerkt worden.

### § 4. Definitie van opleiding

**Art. 25.** Voor de toepassing van artikelen 23 en 24 hierboven wordt onder opleiding de beroepsopleiding begrepen, zowel de formele als de informele opleidingen, en wordt verwezen naar de definitie bepaald in bovengenoemde wet:

- Formele opleiding : door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- Informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder formele opleidingen die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden

### § 3. Digitaal opleidingsCV

**Art. 26.** De werkzaamheden van de paritaire werkgroep met betrekking tot het digitaal platform en de verdere verbetering van het gebruik van het opleidingsCV zullen in 2017 gefinaliseerd worden.

### § 4. Opleidingsplannen

pour 2020 vers 1,9% en temps à consacrer à la formation professionnelle par rapport à la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers, ce qui correspond à en moyenne 5 jours par an par ouvrier par équivalent temps plein.

### § 3 Compte individuel de formation

**Art. 24.** En outre, inclus dans le cadre de l'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% mentionné ci-dessus, un crédit de formation récurrent égal à 8 heures (= 1 jour) par an par ouvrier sera mis sur un compte de formation individuel avec un maximum de 5 jours sur 5 ans.

Les modalités plus précises de ce crédit de formation seront élaborées dans le courant de 2017.

### § 4. Définition de formation

**Art. 25.** Pour l'application des articles 23 et 24 ci-dessus on entend par formation la formation professionnelle, aussi bien les formations formelles que informelles, et est fait référence à la définition reprise dans la loi susmentionnée :

- formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;
- formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous formations formelles et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

### § 3. CV formation digital

**Art. 26.** Les travaux du groupe de travail paritaire relatifs à la plateforme digitale et les autres améliorations à l'utilisation du CV formation seront finalisés en 2017.

### § 4. Plans de formation

**Art. 27.** Bij aanvragen tot financiële tussenkomst bij een sectoraal vormingsfonds door ondernemingen die krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2009 inzake de opleidingsplannen ertoe gehouden zijn een opleidingsplan op te stellen zal vanaf 1 juli 2017 geattesteerd moeten worden dat het opleidingsplan plan voor advies werd voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging. Dit attest zal getekend moeten worden door de voorzitter en secretaris van de ondernemingsraad en, in voorkomend geval, door een vertegenwoordiger van elke organisatie vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging

### § 5. Risicogroepen

**Art. 28.** De sectorale sociale partners komen overeen om de afspraken inzake risicogroepen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake risicogroepen en ingroeibanen van 6 juli 2015 te verlengen voor 2017-2018.

## HOOFDSTUK V. – STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

**Art. 29.** De sectorale sociale partners komen overeen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners voor de periode 2017-2018 de toepassing van de hiernavolgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) bevestigen en verlengen

- SWT op basis van artikel 3§7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van collectieve arbeidsovereenkomst n° 124 en 125 van 21 maart 2017 voor werknemers vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 en die een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen
- SWT op basis van artikel 3§1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van collectieve arbeidsovereenkomst n° 120 en 121 van 21 maart 2017 voor werknemers vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 met een beroepsverleden van minstens 33 jaar waarvan 20 jaar nacht arbeid.
- SWT op basis van artikel 3§1 van het vermelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van collectieve arbeidsovereenkomst n° 120 en 121 van 21 maart 2017 voor werknemers vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 met een beroepsverleden van minstens 33 jaar en die gewerkt hebben in een zwaar beroep en een anciënniteit van minstens 10 jaar kunnen aantonen in de onderneming.

**Art. 27.** Lors des demandes d'intervention financière auprès d'un fonds de formation sectoriel, par des entreprises qui selon la convention collective de travail du 16 novembre 2009 concernant les plan de formation sont tenues d'élaborer un plan de formation, il devra dorénavant être joint une attestation que le plan de formation a été soumis pour avis au Conseil d'entreprise ou, à défaut à la délégation syndicale. Cette attestation doit être signée par le président et le secrétaire du Conseil d'entreprise ou, le cas échéant, par un représentant de chaque organisation représentée dans la délégation syndicale.

### § 5 . Groupes à risque

**Art. 28.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger pour 2017 et 2018 les dispositions reprises dans la convention collective de travail du 6 juillet 2015 sur les groupes à risque et les emplois tremplin.

## CHAPITRE V. – REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

**Art. 29.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail -cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Dans une convention collective de travail séparée, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) suivants pour la période 2017-2018:

- RCC sur la base de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 et les conventions collective de travail n° 124 et 125 du 21 mars 2017 pour les ouvriers à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 qui justifient d'une carrière de 40 ans.
- RCC sur la base de l'article 3§1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 et des conventions collective de travail n° 120 et 121 du 21 mars 2017 pour les ouvriers à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 qui peuvent justifier d'une carrière de 33 années dont 20 en travail de nuit
- RCC sur la base de l'article 3§1 de l'arrêté royal susmentionné du 3 mai 2007 et des conventions collective de travail 120 et 121 du 21 mars 2017 pour les ouvriers de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 qui peuvent justifier d'une carrière de 33 années et qui ont exercé un métier lourd et qui justifient une ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise.

Dit SWT-stelsel is van toepassing in zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten in toepassing van artikel 3§3 van het vermelde koninklijk besluit.

- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 122 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd op 58 jaar in 2017 en op 59 jaar in 2018 bepaald, voor wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak die een SWT instellen na een beroepsverleden van 35 jaar en die gewerkt hebben in een zwaar beroep, zoals bepaald door artikel 3 § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007.

Daarnaast wijzen sociale partners nog op een andere mogelijkheid van SWT waarvoor geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst nodig is:, met name het medisch SWT (58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden) op basis van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst n° 123.

## HOOFDSTUK VI. – TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

**Art. 30.** De sectorale sociale partners komen overeen om een aparte collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten inzake tijdskrediet en landingsbanen waarbij:

- de duur van het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm op 51 maanden vastgelegd wordt voor de periode 2017-2018.
- het recht op een landingsbaan zonder uitkering voor werknemers vanaf 50 jaar met een loopbaan van 28 jaar verlengd wordt voor de periode 2017-2018
- in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 127 de leeftijd voor de landingsbanen voor werknemers met een lange loopbaan of zwaar beroep voor het jaar 2017 en 2018 behouden blijft op 55 jaar.

## HOOFDSTUK VII. – GEHARMONISEERD WERKNEMERSTATUUT

**Art. 31.** De sectorale sociale partners komen overeen om de werkzaamheden, met inbegrip van de functieclassificatie, van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2017-2018.

## HOOFDSTUK VIII. - ARBEIDSORGANISATIE

**§ 1. –** Verhoging interne grens en uitbreiding van de periode tot opname van inhaalrust.

Ce régime de RCC est d'application pour autant qu'il n'y ait, au niveau de l'entreprise, pas de convention collective de travail conclue en application de l'article 3§3 de l'arrêté royal susmentionné.

- En application de la convention collective de travail n° 122 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 pour ce qui concerne les conventions collectives de travail d'entreprise instaurant un RCC après une carrière professionnelle de 35 ans en raison de l'exercice d'un métier lourd tel que défini à l'article 3 § 3 de l'A.R. du 03 mai 2007

Les interlocuteurs sociaux sectoriels attirent l'attention sur une autre possibilité de RCC pour laquelle une convention collective de travail au niveau du secteur n'est pas nécessaire c à d le RCC pour raison médicale (58 ans et 35 ans de carrière) sur base de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 123.

## CHAPITRE VI. – CREDIT-TEMPS ET CREDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIERE

**Art. 30.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail séparée concernant le crédit-temps et le crédit-temps fin de carrière, par laquelle :

- la durée du droit au crédit- temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 51 mois pour la période 2017-2018
- Le droit au crédit- temps de fin de carrière sans allocations pour les ouvriers à partir de 50 ans qui justifient d'une carrière de 28 ans est prolongé pour la période 2017-2018.
- En application de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail, l'âge pour le crédit- temps de fin de carrière des ouvriers avec une longue carrière ou un métier lourd reste fixé à 55 ans pour les années 2017 et 2018.

## CHAPITRE VII. – STATUT HARMONISE DES TRAVAILLEURS

**Art. 31.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de poursuivre pour la période 2017-2018 les travaux du groupe de travail constitué en vue du rapprochement des statuts ouvrier et employé au niveau sectoriel, y compris le volet classification professionnelle

## CHAPITRE VIII. – ORGANISATION DU TRAVAIL

**§ 1. –** Augmentation de la limite interne et allongement de la période d'octroi du repos

**Art. 32.** De sectorale partners verlengen de bestaande sectorale bepalingen waarbij:

- de periode van 3 maanden waarbinnen de inhaalrust moet worden toegekend, verlengd wordt naar 12 maanden.
- de periode waarbinnen de inhaalrust voor zondagsarbeid moet worden toegekend, verlengd wordt naar 13 weken.

Partijen vragen dat voor de periode van 1 januari 2017 tot 30 juni 2019 een koninklijk besluit genomen zou worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 4 september 2014 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

## § 2. – Plus minus conto

**Art. 33.** De sectorale sociale partners komen overeen om de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2007 tot instelling van een plus minus conto aan te passen teneinde ondernemingen uit welbepaalde bedrijfstakken die onderworpen zijn aan een sterke internationale concurrentie en die gekenmerkt zijn door productiecycli van meerdere jaren, de mogelijkheid te bieden het hoofd te bieden aan een sterk stijgende of dalende vraag van deze producten doorheen hun productiecycli en de daaraan gekoppelde langdurige vermeerdering of vermindering van werk.

Bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst zal van toepassing zijn op de ondernemingen gelegen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en actief in 1) het bouwen en de assemblage van autovoertuigen, vrachtwagens en autobussen en de fabricage van onderdelen en toebehoren voor deze voertuigen en 2) het bouwen van machines, apparaten en werktuigen.

Daarenboven zal de procedure voor invoering van het plus minus conto aangevuld worden met een voorafgaandelijke en gelijktijdige mededeling door de onderneming aan zowel het paritair comité als aan de werknemersvertegenwoordigers op ondernemingsvlak van zijn gemotiveerde intentie om het plus minus conto in te voeren.

Vanaf de aankondiging van deze intentie start op ondernemingsvlak een informatie- en consultatieperiode van 6 weken.

De onderhandelingen op ondernemingsvlak over de invoering van een plus minus conto kunnen pas na afloop van deze 6 weken opgestart worden binnen het wettelijke

## compensatoire

**Art. 32.** Les interlocuteurs sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :

- la période de 3 mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à 12 mois ;
- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour travail dominical doit être accordé est portée à 13 semaines.

Les parties demandent que soit pris pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2019, un arrêté royal, similaire à l'arrêté royal du 4 septembre 2014 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

## § 2. – Plus minus conto

**Art. 33.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de modifier la convention collective de travail du 28 mars 2007 instaurant un plus minus conto afin d'offrir la possibilité aux entreprises de certaines branches d'activité, soumises à une forte concurrence internationale et caractérisées par des cycles de production de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années, de répondre à une forte augmentation ou diminution de la demande des produits à travers leur cycle de production et à l'augmentation ou diminution substantielle du travail qui en résulte.

La convention collective de travail susmentionnée s'appliquera aux entreprises situées en Flandres et dans la région Bruxelles-Capitale 1) de construction et d'assemblage de véhicules automobiles, camions et autobus et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules et 2) de construction de machines, appareils et outils.

En outre la procédure pour l'introduction du plus minus conto sera complétée par une communication préalable et simultanée par l'entreprise à la commission paritaire et aux représentants des ouvriers au niveau de l'entreprise de son intention motivée d'introduire le système plus minus conto.

A partir de l'annonce de cette l'intention débute une période de 6 semaines d'information et de consultation au niveau de l'entreprise.

Les négociations au niveau de l'entreprise sur l'introduction du plus minus conto ne peuvent commencer qu'à l'issue de cette période de 6

en sectorale kader.

De andere elementen van de procedure blijven onverkort van kracht:

- De collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak moet gesloten worden met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden met alle vakbondsorganisaties voor arbeiders vertegenwoordigd in het paritair comité.
- De door de collectieve arbeidsovereenkomst ingeroepen motieven moeten voorafgaandelijk door de Minister van Werk worden erkend op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.
- De minimaal in de collectieve arbeidsovereenkomst op te nemen concrete toepassingsmodaliteiten blijven behouden

### § 3. – Loopbaansparen

**Art. 34.** De sectorale sociale partners komen overeen om de interprofessionele besprekingen over loopbaansparen van nabij te volgen en indien nodig te beïnvloeden.

Tegelijkertijd zal onderzocht worden welke rol het Fonds voor Bestaanszekerheid kan spelen in een eventueel sectoraal model van loopbaansparen.

### § 4 – Ontwikkeling industrie

**Art 35.** De sectorale sociale partners herbevestigen hun oproep om de best mogelijke maatregelen te nemen en omgevingsfactoren te creëren opdat de industrie zich zou kunnen ontwikkelen in Wallonië, in Vlaanderen en in Brussel en anderzijds dat men zich zou onthouden van initiatieven die deze ontwikkeling bemoeilijken.

Deze oproep houdt onder meer ook in dat zij bereid zijn om op ondernemingsvlak elke mogelijke vorm van flexibele arbeidsorganisatie te onderhandelen in functie van de noodwendigheden van de onderneming.

## HOOFDSTUK IX. – INSPRAAK EN OVERLEG

**Art 36.** De sectorale sociale partners verbinden er zich toe om voor 31 december 2017, de procedure rond de aanstelling van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen tussen 20 en 40 arbeiders, vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2003 te vereenvoudigen tot een kortere, objectievere en meer sluitende procedure en dit onder meer in functie van meer duidelijkheid en zekerheid voor de kandida(a)t(en).

semaines dans le cadre légal et sectoriel.

Les autres éléments de la procédure sont maintenus intégralement:

- La convention collective de travail d'entreprise doit être conclue avec toutes les organisations représentatives des ouvriers représentées dans la délégation syndicale. A défaut de délégation syndicale, la convention collective de travail doit être conclue avec toutes les organisations syndicales des ouvriers représentées au sein de la commission paritaire.
- Les motifs invoqués par la convention collective de travail doivent être préalablement reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail
- Les modalités concrètes d'application qui doivent au minimum être précisées dans la convention collective de travail sont maintenues.

### § 3. – Épargne-carrière

**Art. 34.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de suivre de près les négociations interprofessionnelles sur l'épargne-carrière et, si nécessaire, de les influencer.

En même temps le rôle à jouer par le Fonds de Sécurité d'Existence dans un éventuel modèle d'épargne-carrière sectoriel sera examiné.

### § 4. – Développement industrie

**Art 35.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels reconforment leur appel à prendre les meilleures mesures possibles et à mettre en place un environnement tel que l'industrie puisse se développer en Wallonie, en Flandres et à Bruxelles et, d'autre part, à ce que l'on s'abstienne de prendre des initiatives qui compliquent ce développement.

Cet appel contient entre autres également qu'ils sont prêts à négocier au niveau de l'entreprise chaque forme d'organisation de travail flexible possible en fonction des nécessités de l'entreprise.

## CHAPITRE IX. – CONCERTATION ET PARTICIPATION

**Art. 36.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à simplifier avant le 31 décembre 2017 la procédure d'institution de la délégation syndicale dans les entreprises entre 20 et 40 ouvriers prévue dans la convention collective de travail du 7 avril 2003 fin notamment d'en faire une procédure plus courte, plus objective et plus efficace afin d'obtenir entre autres plus de clarté et de sécurité pour les candidat(s).

## HOOFDSTUK X. – SECTORALE UITDAGINGEN: OPVOLGING EN CONCRETISERING

**Art. 37.** De sectorale sociale partners zullen in de loop van dit akkoord onderstaande sectorale uitdagingen verder opvolgen en concretiseren:

- De werkzaamheden van de werkgroep "werkbaar werk"
- De inzetbaarheidsverhogende maatregelen en outplacement bij ontslag
- De innovatie
- Het peterschap
- Return to work
- De strijd tegen de sociale dumping onder meer via de sectorale ronde tafel met Kabinet De Backer.

De sectorale sociale partners verbinden er zich toe een paritaire verklaring op te stellen met betrekking tot het niet herinvoeren van de loondegressiviteit voor jongeren.

## HOOFDSTUK XI. SOCIALE VREDE

**Art. 38.** De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze overeenkomst.

Deze overeenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen. Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen

Daarom zullen de ondertekenende organisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken deze overeenkomst naleven en doen naleven.

Zij zullen zich ervan onthouden op provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak eisen van algemene of collectieve aard te stellen of te steunen die de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst uitbreiden.

Partijen herbevestigen de conventionele bepalingen geldig in de sector wat de procedures betreft en meer bepaald artikel 2 van de verzoeningsprocedure zoals vastgelegd in het Paritair Comité op 13 januari 1965.

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

Partijen herbevestigen eveneens het charter van sociale stabiliteit van 20 december 2010.

## HOOFDSTUK XII. – TECHNISCHE PUNTEN

## CHAPITRE X. – DEFIS SECTORIELS : SUIVI ET CONCRETISATION

**Art. 37.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels continueront à suivre et à concrétiser les défis sectoriels suivants pendant la durée de cet accord:

- Les travaux du groupe de travail « 'Travail faisable »
- Les mesures augmentant l'employabilité et outplacement en cas de licenciement
- L'innovation
- Le tutorat
- Return to work
- La lutte contre le dumping social, notamment par le biais de la table ronde sectorielle avec le Cabinet De Backer.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à rédiger une déclaration paritaire relative à la non réintroduction de la dégressivité salariale qui serait appliquée aux salaires des jeunes.

## CHAPITRE XI. – PAIX SOCIALE

**Art. 38.** La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord.

Le présent accord est conclu dans un esprit de droits et devoirs mutuels. Par conséquent, le respect des devoirs de chaque partie dépend du respect des devoirs des autres parties signataires.

Dès lors, les organisations signataires, ainsi que leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux, s'engagent à respecter et à faire respecter cet accord.

Elles s'abstiendront de formuler ou de soutenir toute revendication provinciale, régionale ou d'entreprise de nature générale ou collective allant au-delà des engagements prévus dans le présent accord.

Les parties confirment les dispositions conventionnelles d'application dans le secteur en ce qui concerne les procédures et plus particulièrement l'article 2 de la procédure de conciliation telle que fixée par la commission paritaire au 13 janvier 1965.

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

Les parties confirment également la charte de stabilité sociale du 20 décembre 2010.

## CHAPITRE XII. – POINTS TECHNIQUES



## §1. Wijziging collectieve arbeidsovereenkomst ecocheques

**Art. 39.** In artikel 4, laatste streepje van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014 inzake het sectoraal systeem ecocheques wordt de gelijkstelling van de volledige periode van vaderschapsverlof vervangen door de gelijkstelling van de volledige periode van geboorteverlof.

## §2. Premies Vlaams Gewest

**Art. 40.** De sectorale sociale partners verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en die inzake domicile en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

1. Zorgkrediet
2. opleidingskrediet
3. ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

## HOOFDSTUK XIII. - DUUR

**Art. 40.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 behoudens waar anders vermeld.

De bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

## §1. Modification convention collective de travail éco-chèques

**Art 39.** A l'article 4, dernier tiret, de la convention collective de travail du 14 avril 2014 concernant le système sectoriel éco-chèques, l'assimilation de la période complète de congé de paternité est remplacée par l'assimilation de la période complète du congé de naissance.

## § 2. Primes Région Flamande

**Art. 40.** Les interlocuteurs sociaux sectoriels déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

1. crédit-soins
2. crédit-formation
3. entreprises en difficulté ou en restructuration

## CHAPITRE XIII. – DURÉE

**Art. 40.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018, sauf stipulation contraire.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être dénoncées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

## BIJLAGE

## ANNEXE

### DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK

### LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal, provinciaal en lokaal vlak verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op het ondernemingsvlak, bepaald in artikel 4 van dit nationaal akkoord 2017-2018 van 15 mei 2017.

Les représentants des employeurs et des ouvriers au niveau national, provincial et local s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises, qui est fixée à l'article 4 de cet accord national 2017-2018 du 15 mai 2017.

#### 1. Berekening en omzetting

#### 1. Calcul et conversion

- a) Indien zowel de werkgevers als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor arbeiders op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 1,1% van de loonmassa van de arbeiders. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

- a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale de l'entreprise sont d'accord au niveau de l'entreprise de négocier l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégation syndicale ouvrière peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 1,1% de la masse salariale des ouvriers. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

De voor de aanwending gebruikte loonmassa moet alleszins gerelateerd worden aan de voltijds equivalente arbeiders in dienst op 1 juli 2017.

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux ouvriers équivalents temps plein en service le 1er juillet 2017.

- c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de op ondernemingsvlak bestaande arbeidsvoorwaarden.

- c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail existants au niveau de l'entreprise.

Hierbij is het aanbevolen rekening te houden met het volgende:

Il est recommandé de tenir compte de ce qui suit :

- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders waar nog een verschil bestaat in vergelijking met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden.
- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden groter worden.
- Bij de onderhandelingen zal aandacht gaan naar

- L'enveloppe d'entreprise sera de préférence consacrée à l'amélioration des conditions salariales et de travail des ouvriers là où il existe encore une différence par rapport à celles des employés.
- L'affectation de l'enveloppe d'entreprise ne peut en aucun cas entraîner une augmentation des différences entre les conditions salariales et de travail des ouvriers et les conditions salariales et de travail des employés.

de interimarissen.

- Lors des négociations on sera attentif aux intérimaires.

d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden overschreden, zodat:

d) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé, de sorte que:

- enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde uurloonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;
- anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.

- d'une part, l'effet récurrent sur le salaire horaire moyen des ouvriers ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe;

- d'autre part, la masse salariale pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe

e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe dient er geen rekening gehouden te worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

e) Lors de la négociation relative à l'affectation de l'enveloppe, il ne doit pas être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant des barèmes applicables au niveau des entreprises.

## 2. Onderhandelingsprocedure

## 2. Procédure de négociation

a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe. In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

a) Préalablement à toute négociation, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier, mais aussi sur le niveau auquel ces négociations doivent être menées.

In deze fase kan ook overeen gekomen worden om de termijn van overleg, die door de sociale partners werd vastgelegd op 30 juni 2017, desgevallend te verlengen tot ten laatste 30 september 2017. In elk geval zal een eventueel gesloten akkoord moeten ingaan op 1 juli 2017.

Dans cette phase il pourra être convenu de prolonger si nécessaire le délai de concertation, dont l'échéance a été fixée par les interlocuteurs sociaux sectoriels au 30 juin 2017, jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard. Dans tous les cas, les accords intervenus doivent entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2017

b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.

b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.

c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.

c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.

- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.

Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door alle in de regionale paritaire sectie vertegenwoordigde vakbonden.

- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.
- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden op 1 juli 2017 de effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1,1 %, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productieprijzen, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan

### 3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de ondernemingsonderhandelingen over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke termijn geen oplossing gevonden kan worden, wordt beroep gedaan op tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.
- b) Indien de tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties geen einde stelt aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal vlak gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op de spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).
- c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van het regionaal verzoeningsbureau dienen in de eerste plaats te onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegekende budgettaire enveloppe. Indien dit niet het geval is, wordt het overleg terug binnen het paritair afgesproken kader geplaatst en opnieuw naar de onderneming verwezen. Zo dit wel het geval is wordt de bemiddeling ten gronde gevoerd.

- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.

Pour les entreprises sans délégation syndicale la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la section paritaire régionale.

- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.
- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017, tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1er juillet 2017, y compris les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise

### 3. Procédure de règlement des litiges

- a) Si les négociations menées par les entreprises au sujet de l'affectation de l'enveloppe à leur niveau donnent lieu à un différend pour lequel aucune solution ne peut être trouvée dans un délai raisonnable, il est fait appel aux représentants régionaux des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers.
- b) Au cas où l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers ne mettrait pas un terme au différend, la procédure de conciliation normale au niveau régional est suivie. En cas de conflit imminent, on peut toutefois recourir à la procédure d'urgence (conciliation dans les 48 heures).
- c) Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers du bureau de conciliation régional doivent tout d'abord examiner si le différend se situe dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. Si ce n'est pas le cas, la concertation est replacée dans le cadre convenu paritairement et est renvoyée vers l'entreprise. En revanche, si c'est le cas, la conciliation est menée sur le fond.

- d) Indien in de loop van bovengenoemde procedure er een geschil ontstaat inzake de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde enveloppe, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van het Regionale paritaire sectie van het Paritair Comité.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum van 30 juni 2017 of in voorkomend geval van 30 september 2017 voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.
- d) Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe, il est immédiatement fait appel à l'intervention de la Section paritaire régionale de la Commission paritaire.
- e) A aucun niveau il sera autorisé que le délai ultime du 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant du 30 septembre 2017 ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.

## BIJLAGE

## ANNEXE

De sociale partners van de sector verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met het voornemen van deze regering om de loondegressiviteit opnieuw in te voeren voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische dan wel beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.

De sector is steeds bereid om op een positieve manier mee te werken aan een werkbaar alternatief waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur manifestent leur désaccord avec l'intention de ce gouvernement de réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes diplômés de l'enseignement technique ou professionnel.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution permettant de s'attaquer au nœud du problème