

**PARITAIR COMITÉ 111.3
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**COMMISSION PARITAIRE 111.3
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 bruggen en gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.

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

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).

B. Procedure voor onderhandeling van de ondernemingsenveloppe

§ 1. - Besteding van de enveloppe

Champ d'application

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

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

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. Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise

§ 1. - Affectation de l'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 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 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

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 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.

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 werkelijke bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1,1 %, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, 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

Art. 6 - Eindejaarspremie

§ 1. – Vanaf 1 juli 2017 zal de eindejaarspremie 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 reden in hoofde van de werknemer). In geval

§ 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 réels des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} 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 - Prime de fin d'année

§ 1. – A partir du 1^{er} 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

van opzegging door de arbeider heeft hij recht op een pro rata voor zover hij 1 jaar of meer anciënniteit in de onderneming heeft.

§ 2. – Vanaf de eindejaarspremie 2018 zal de betaling ervan telkens gebeuren in december in plaats van in januari. De referentieperiode wordt met 1 maand vervroegd en loopt voortaan van 1 december tot 30 november in plaats van 1 januari tot 31 december.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de eindejaarspremie van 21 november 2011 zal in deze zin aangepast worden.

Art. 7. - Minimumlonen

Op 1 juli 2017 worden de minimum- en maximum basisuurlonen, alsmede de minimum- en maximum effectieve uurlonen verhoogd met 1,1%.

Art. 8. - Premies

Volgende sectorale premies worden verhoogd met 1,1% en vervolgens geïndexeerd op 1 juli 2017 en enkel geïndexeerd op 1 juli 2018:

- De scheidingspremie
- De kledijvergoeding
- De vakantiepremie

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de premies van 21 november 2011 zal in deze zin aangepast worden.

Art. 9. – 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 voor de metaalverwerkende nijverheid voor onbepaalde duur verhoogd met 0,10% en gebracht op 2,39 % (pensioen + solidariteit) voor alle ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Rekening houdende met de door het FBZ ten laste genomen RSZ-bijdrage van 8,86% op de bijdragen die bestemd zijn voor de financiering van een sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling, met uitsluiting van de in dit kader gemaakte solidariteitstoezegging wordt deze bijdrage van 2,39% met ingang van 1 juli 2017 verhoogd tot 2,5929% :

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% dan moeten deze ondernemingen vanaf 1 juli 2017 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun

chef du travailleur). En cas de démission remise par le travailleur, le droit au prorata est , à conditionné à ce qu'il ait une ancienneté d'1 an ou plus dans l'entreprise.

§ 2. -. • A partir de la prime de fin d'année 2018, la prime sera payée en décembre au lieu de janvier. La période de référence est avancée d'un mois et court dorénavant du 1er décembre au 30 novembre au lieu du 1er janvier au 31 décembre.

La convention collective de travail concernant la prime de fin d'année du 21 novembre 2011 sera adaptée dans ce sens

Art. 7. – Salaires minima

Le 1er juillet 2017 les salaires horaires minimums et maximums de base de même que les salaires minimums et maximums effectifs sont augmentés de 1,1 %.

Art. 8. – Primes

Les primes sectorielles suivantes sont augmentés de 1,1% et ensuite indexées en juillet 2017 et seulement indexées en juillet 2018 :

- La prime de séparation
- L'indemnité vestimentaire
- La prime de vacances.

La convention collective de travail concernant les primes du 21 novembre 2011 sera adaptée dans ce sens

Art 9. – Pension extralégale

Au 1^{er} juillet 2017, en tant que pas dans le rapprochement entre les régimes sectoriels de pension extralégale pour ouvriers et employés, la cotisation au Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques est majorée de 0,10 % pour une durée indéterminée et portée à 2,39% (pensioen + solidariteit) pour: toutes entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Tenant compte de la cotisation ONSS de 8,86%, prise en charge par le FSE, sur les cotisations destinés au financement du système sectoriel de complément au régime légal de pension, 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2017, pas équivalents à la cotisation de 2,39% ou 2,19%, ces entreprises doivent à partir du 1^{er} juillet 2017, moyennant une convention collective de travail,

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% beschikken de ondernemingen over een budget, gelijkwaardig aan 0,10%, om via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst van 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 verminderd met 0,10% vanaf 1 juli 2017.

Ondernemingen die, conform de bestaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 2,29%, dienen vanaf 1 juli 2017 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor extralegaal pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden 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.

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

HOOFDSTUK II. VERLENGING WERKZEKERHEIDSCLAUSULE

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.

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 équivalent 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 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 réduite de 0,10% à partir du 1er juillet 2017 pour les entreprises hors champs d'application.

Les entreprises qui, conformément à la procédure existante ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation cumulée de 2,29%, doivent à partir du 1er juillet 2017, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée 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.

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

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.

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 het voornemen 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 vakbondsafvaardiging in.

In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging 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 gerede partij.

3. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeiders en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

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

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 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

gerede 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 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 28 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

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^{er} 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 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 1^{er} janvier 2017 et fixé à 103,04 depuis le 1^{er} juin 2016.

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

§ 3. – Indemnité complémentaire chômage complet

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

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.

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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. 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 - 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. 21. Het overleg met als doel te komen tot een geleidelijke transformatie van de VZW Montage 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, rekening houdende met de specificiteit van de sector.
- Binnen de bestaande bijdragen.
- Streven naar een grotere transparantie rond het vormingsaanbod

§ 2. – Collectieve vormingsinspanningen

Art. 22. Met het oog op de realisering van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding, per voltijds equivalent, per jaar, zoals bepaald in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt het volgende overeen gekomen:

- Het collectief opleidingsvolume van 3,5 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent zoals voorzien in het nationaal akkoord 2015-2016 wordt behouden tot einde 2017 en zal verhoogd worden tot 4 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent in 2018. Hierbij wordt aanbevolen om bij de uitwerking van de opleidingsinspanningen 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 5 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent in 2020.

§ 3. Individuele opleidingsrecht

Art. 23. Het individueel opleidingsrecht van 2 werkdagen per 2 kalenderjaren, ingesteld door het nationaal akkoord 2015-2016 wordt behouden.

§ 4. Definitie van opleiding

Art. 24. Voor de toepassing van artikelen ²³ ~~22~~ en ²⁴ ~~23~~ hierboven wordt onder opleiding de beroepsopleiding begrepen, zowel de formele als de informele opleidingen, en wordt verwezen naar de definitie bepaald in

§ 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. 21. La concertation afin de déterminer la transformation progressive de l'ASBL Montage en fonds de carrière sera continuée.

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, avec respect des particularités du secteur.
- Dans le cadre des cotisations existantes.
- Tendre vers une plus grande transparence autour de l'offre de formation

§ 2. – Efforts de formation collectifs

Art. 22. En vue de la réalisation de l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne, par équivalent temps plein, par an, telle que prévue par la Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, il est convenu ce qui suit :

- Le volume collectif de 3,5 jours de formation par année et par équivalent temps plein occupé tel que prévu dans l'accord national 2015-2016 est maintenu jusqu'à la fin de 2017 et augmenté à 4 jours de formation par année et par équivalent temps plein occupé en 2018. Il est recommandé de rechercher, lors de l'élaboration des efforts de formation, un taux de participation équilibré compte tenu des besoins de formation de chacun des travailleurs.
- Comme trajectoire de croissance il est prévu que l'effort de formation ci-dessus évoluera vers 5 jours de formation par année et par équivalent temps plein occupé pour 2020.

§ 3 Droit individuelle de formation

Art 23. Le droit individuel à la formation de 2 jours par 2 ans calendrier, instauré par l'accord national 2015-2016 est maintenu.

§ 4. Définition de formation

Art. 24. Pour l'application des articles ²³ ~~22~~ et ²⁴ ~~23~~ 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

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 a) 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. 25. 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

Art. 26. Bij aanvragen tot financiële tussenkomst bij de VZW Montage door ondernemingen die ertoe gehouden zijn een opleidingsplan op te stellen, zal voortaan in het aanvraagformulier verduidelijkt moeten worden dat het opleidingsplan voor advies en bespreking werd voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging.

§ 5. Risicogroepen

Art. 27. De sectorale sociale partners komen overeen om de afspraken inzake risicogroepen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake risicogroepen en ingroeibanen van 13 februari 2017 te verlengen voor 2017-2018.

HOOFDSTUK V. – STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Art. 28. 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

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 a), 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. 25. 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. 26. Aux demandes d'intervention financière auprès de l'ASBL Montage par des entreprises qui sont tenues d'élaborer un plan de formation, il sera dorénavant précisé dans le formulaire de demande que le plan est bien le résultat d'une discussion au sein du Conseil d'Entreprise, à défaut au sein de la délégation syndicale.

§ 5 . Groupes à risque

Art. 27. Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger pour 2017 et 2018 les dispositions reprises dans la convention collective de travail du 13 février 2017 sur les groupes à risque et emplois tremplin.

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

Art. 28. 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

werkloosheid met bedrijfstoeslag (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 nachtarbeid.
- 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.

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 toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar in 2017 en op 59 jaar in 2018 voor wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op ondernemingsvlak die een SWT instellen voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar . en die gewerkt hebben in een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in 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 de interprofessionele medisch SWT (58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden) op basis van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst n° 123

HOOFDSTUK VI. – TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

³⁰
Art. 29. 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.

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.

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 03/05/2007 .

Les interlocuteurs attirent l'attention sur une autre possibilité de RCC outre les régimes énumérés ci-dessus, pour lesquels une convention collective de travail au niveau du secteur n'est pas nécessaire càd le RCC interprofessionnel 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

³⁰
Art. 29. 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

- het recht op een landingsbaan zonder uitkering voor werknemers van 50 jaar en ouder 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 - verlenging.

Art. 31. De sectorale partners verlengen de bestaande sectorale bepalingen waarbij:

- de periode van drie maanden waarbinnen de inhaalrust dient toegekend te worden verlengd wordt naar twaalf maanden.
- de periode waarbinnen de inhaalrust voor zondagsarbeid moet worden toegekend verlengd wordt naar 13 weken.

Partijen vragen dat hiervoor gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 30 juni 2017 een koninklijk besluit genomen zal worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 4 september 2014 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met uitzondering van de ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.

§ 2. – Loopbaansparen

Art. 32. 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.

HOOFDSTUK IX. – INSPRAAK EN OVERLEG

Art. 33. Bij de oprichting van of het toetreden tot een

- Le droit au crédit- temps de fin de carrière sans allocations pour les travailleurs de 50 ans et plus 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 travailleurs 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 compensatoire - prolongation

Art. 31. Les interlocuteurs sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :

- la période de trois mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à douze 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 pour la période du 1er janvier 2015 et le 30 juin 2017, un arrêté royal soit pris, 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 de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

§ 2. – Épargne-carrière

Art. 32. 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.

CHAPITRE IX. – CONCERTATION ET PARTICIPATION

Art. 33. Lors de la création de ou de l'adhésion à un

werkgeversgroepering zal steeds de vakbondsafvaardiging geïnformeerd wordend. In geval er misbruiken worden vastgesteld, zal in de schoot van het paritair comité een overleg worden opgestart om oplossingen te zoeken teneinde hier een einde aan te stellen.

HOOFDSTUK X. – SECTORALE UITDAGINGEN: OPVOLGING EN CONCRETISERING

Art. 34. 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. 35. 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".

groupement d'employeurs la délégation syndicale en sera toujours être informée. En cas de constatation d'abus, une concertation au sein de la Commission paritaire sera entamée afin de trouver des solutions pour mettre fin aux abus.

CHAPITRE X. – DEFIS SECTORIELS : SUIVI ET CONCRETISATION

Art. 34. 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. 35. 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.

HOOFDSTUK XII. – TECHNISCHE PUNTEN

§ 1. Premies Vlaams Gewest

Art. 36. 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. 37. 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.

CHAPITRE XII. – POINTS TECHNIQUES

§ 1. Primes Région Flamande

Art. 36. 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. 37. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} 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 travailleurs 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 syndicale afvaardiging 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 vakbondsafvaardiging 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.

- b) 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).

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^{er} 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 1er 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 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 vanaf 1 juli 2017 de werkelijke uurlonen van de arbeiders verhoogd met 1,1%.

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) 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

- 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, les salaires horaires réels bruts des ouvriers sont augmentés de 1,1% au 1^{er} juillet 2017.

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) 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

onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van het 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.

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