

**PC 209 voor de bedienden der
metaalfabrikatennijverheid
NATIONAAL AKKOORD 1999-2000
7 juni 1999**

**CP 209 pour les employés des fabrications
métalliques
ACCORD NATIONAL 1999-2000
7 juin 1999**

HOOFSTUK I – KADER

Artikel 1 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is een vormings- en tewerkstellingsakkoord en wordt gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 1999-2000 van 8 december 1998 en afdeling IV, hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch Actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

HOOFDSTUK II – KOOPKRACHT

Artikel 2 - Weddeverhogingen

§1 Algemene principes

Voor de toepassing van dit artikel worden onder bedienden de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden bedoeld.

Behoudens de toepassing van onderstaande paragrafen 2 of 3 worden de effectieve brutowedden van de bedienden op 1 januari 2000 verhoogd met 2 %.

§2 Onderhandelingsmogelijkheid in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden

De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden hebben de mogelijkheid op hun vlak te onderhandelen om op een andere manier de koopkrachtverhoging van 2% van de totaliteit van de brutolonen van de bedienden in te vullen.

Het extra-legaal pensioen, de data van inwerkingtreding, enz..., maken mogelijke onderhandelings Thema's uit.

Uiterlijk tegen 31 juli 1999 verwittigen deze ondernemingen, via de werkgever en/of de vakbondsafvaardiging voor de bedienden, bij aangetekend schrijven de Voorzitter van het paritair comité 209 voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, (Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Belliardstraat 51 te 1000 Brussel), over hun intentie om op onderhandelingsvlak te onderhandelen.

Handwritten initials and signature

22 -06- 1999

09 -07- 1999

CHAPITRE I - CADRE

Article 1- Objet

La présente convention collective de travail est un accord relatif à la formation et à l'emploi conclu en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000 du 8 décembre 1998 et de la section IV, chapitre II, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

CHAPITRE II - POUVOIR D'ACHAT

Article 2 - Augmentations des appointements

§1 Principes généraux

Pour l'application de cet article, il faut entendre par employés, les employés barémisés et barémisables.

Sans préjudice de l'application des paragraphes 2 ou 3 ci-dessous, les appointements bruts effectifs des employés sont majorés de 2% au 1er janvier 2000.

§2. Possibilité de négociations dans les entreprises ayant une délégation syndicale pour les employés

Les entreprises ayant une délégation syndicale pour les employés ont la possibilité de négocier à leur niveau d'une autre manière l'affectation de l'augmentation du pouvoir d'achat égale à 2 % du total des appointements bruts des employés d'une autre manière.

La pension extralégale, la date d'entrée en vigueur, etc... constituent des thèmes possibles de négociations.

Par le biais de l'employeur et/ou de la délégation syndicale employés, ces entreprises informent par lettre recommandée, au plus tard le 31 juillet 1999, le Président de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, (ministère de l'Emploi et du Travail, Administration des relations collectives du travail, rue Belliard 51 à 1000 Bruxelles), de leur intention de négocier au niveau de l'entreprise.

51355 1COF/209

Indien tegen uiterlijk 31 december 1999 er geen ondernemingsoverleg plaatsvindt of het ondernemingsoverleg niet tot een ondernemingsakkoord leidt, worden de brutowedden van de bedienden op 1 januari 2000 automatisch verhoogd zoals bepaald in §1.

§3 Mogelijkheid tot invoering van een extra-legaal pensioenstelsel in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen ten belope van maximum 1 % van de in §1 voorziene weddeverhoging van 2%, de invoering, ten laatste vanaf 1 januari 2000, van een extra-legaal pensioenstelsel voor de bedienden voorstellen.

Uiterlijk tegen 30 september 1999 dienen deze ondernemingen zich bij aantegetekend schrijven bij de Voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid kenbaar te maken (Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Belliardstraat 51 te 1000 Brussel).

Tegen uiterlijk 31 december 1999 zal vervolgens aan de Voorzitter van het paritair comité een afschrift verzonden worden van het op ondernemingsvlak gesloten contract met betrekking tot een extra-legaal pensioenstelsel voor de bedienden, samen met het schriftelijk akkoord van tenminste 2/3 de van de bedienden, in dienst van de onderneming tijdens het vierde kwartaal 1999.

Dit contract met betrekking tot een extra-legaal pensioenstelsel zal moeten overeenstemmen met een modelreglement van een extra-legaal pensioenstelsel dat door het paritair comité zal worden uitgewerkt tegen uiterlijk 31 juli 1999.

De Voorzitter van het paritair comité zal over de ontvangen documenten systematisch verslag uitbrengen aan de leden van het paritair comité, dat zijn akkoord moet verlenen over het respect van de opvolging van de bepalingen van dit nationaal akkoord.

Indien tegen uiterlijk 31 december 1999 geen contract met betrekking tot een extra-legaal pensioenstelsel werd voorgelegd volgens de bovenstaande procedure of indien het voorgelegde contract met betrekking tot een extra-legaal pensioenstelsel niet werd goedgekeurd door het paritair comité, worden de brutowedden van de bedienden van deze ondernemingen op 1 januari 2000 automatisch verhoogd zoals bepaald in §1.

Si, pour le 31 décembre 1999 au plus tard, les négociations n'ont pas eu lieu au niveau de l'entreprise ou qu'elles n'ont pu aboutir à un accord au niveau de l'entreprise, les appointements bruts des employés sont automatiquement augmentés de 2% le 1^{er} janvier 2000 comme prévu au § 1.

§3. Possibilité d'introduire un système de pension extralégale dans les entreprises n'ayant pas de délégation syndicale pour les employés

Les entreprises n'ayant pas de délégation syndicale pour les employés peuvent proposer l'introduction, au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2000, d'un système de pension extralégale pour les employés à concurrence de maximum 1% sur les 2% d'augmentations salariales prévues au §1.

Ces entreprises doivent se faire connaître par lettre recommandée auprès du Président de la commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques (Ministère de l'Emploi et du Travail, Administration des relations collectives du travail, rue Belliard 51-53, 1000 Bruxelles) pour le 30 septembre 1999 au plus tard.

Pour le 31 décembre 1999 au plus tard, copie du contrat conclu au niveau de l'entreprise concernant un système de pension extralégale pour les employés doit être envoyée au Président de la commission paritaire, ainsi que l'accord écrit d'au moins 2/3 des employés occupés par l'entreprise durant le quatrième trimestre de 1999.

Ce contrat relatif à un système de pension extralégale devra être conforme au règlement type élaboré en la matière par la commission paritaire pour le 31 juillet 1999 au plus tard.

Le Président de la commission paritaire fera systématiquement rapport sur les documents reçus auprès des membres de la commission paritaire, laquelle devra donner son accord sur le respect du suivi des dispositions du présent accord national.

Si aucun contrat relatif à un système de pension extralégale n'est soumis avant le 31 décembre 1999 selon la procédure décrite ci-dessus ou si le contrat soumis n'a pas été approuvé par la commission paritaire, les appointements bruts des employés de l'entreprise sont automatiquement majorés de 2% le 1^{er} janvier 2000 comme prévu au §1.

Artikel 3 - Uitzonderingen

De in deze overeenkomst overeengekomen weddeverhogingen, bedoeld in artikel X zijn niet van toepassing op de ondernemingen die reeds door een akkoord gedekt zijn voor de jaren 1999 en 2000. De gewestelijke verzoeningscomité's zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

Deze bepalingen zijn evenmin van toepassing op de ondernemingen die zich in de economische onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te passen. De gewestelijke verzoeningscomités 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 getroffen door ingrijpende reorganisatie en/of herstructurering kunnen zich tot de gewestelijke verzoeningscomité's wenden om, op aanwijsbare feiten, een afwijking of een herschikking van de voordelen te bekomen.

Artikel 4 - Nationale minimumweddeschalen

De geldende nationale minimumweddeschalen zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 1993 betreffende de nationale minimumweddeschalen voor de bedienden, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 20 juni 1997, worden verhoogd met 2% op 1 januari 2000.

Deze verhoging is niet cumuleerbaar met de in artikel 2 bepaalde weddeverhoging.

HOOFDSTUK III - MODALISERING

Artikel 5

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de weddeverhogingen.

Article 3 - Exceptions

Les augmentations des appointements fixées à l'article 2 du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises déjà couvertes par un accord pour les années 1999 et 2000. Les comités de conciliation régionaux sont compétents pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les comités de conciliation régionaux seront chargés de déterminer quelles sont les entreprises se trouvent complètement ou partiellement dans cette situation. A cet effet, ils doivent tenir compte de faits probants ainsi que de la situation de l'entreprise.

Les entreprises subissant une réorganisation et/ou restructuration profonde pourront s'adresser aux comités de conciliation régionaux afin d'obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation ou une autre affectation des avantages.

Article 4 - Barèmes nationaux minima

Les barèmes minima nationaux en vigueur tels que définis par la convention collective de travail du 5 avril 1993 concernant les barèmes nationaux des appointements minima pour les employés, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 juin 1997, sont augmentés de 2% au 1er janvier 2000.

Cette augmentation n'est pas cumulable avec l'augmentation des appointements prévue à l'article 2.

CHAPITRE III - MODALISATION

Article 5

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail, entre autres en appliquant une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la reconversion des augmentations des appointements.

19
K
A
D
E

HOOFDSTUK IV - CLASSIFICATIE

Artikel 6

Een paritaire werkgroep zal vóór 31 december 2000 de terminologie van het paritair akkoord van 1946 inzake de definitie van de functies van de bedienden aanpassen en moderniseren

HOOFDSTUK V - VERVOERSKOSTEN

Artikel 7 - Nationaal plafond vervoerskosten

Het op 1 januari 2000 geldende nationaal plafond, ingesteld door artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 1973 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van bedienden, wordt op deze datum verhoogd met 2 000 BEF.

Deze aanpassing geldt voor onbepaalde duur.

Artikel 8 - Invoering sectorale tabel van werkgeverstussenkomsten in ander dan openbaar vervoer

Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 1973 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van de bedienden zal via een apart collectieve arbeidsovereenkomst aangepast worden in de zin dat voor de tussenkomst van de werkgever in de transportkosten van bedienden die geen gebruik maken van het openbaar vervoer, de tussenkomst van de werkgever bepaald zal worden op basis van een eigen sectorale tabel.

Deze sectorale tabel zal gekoppeld worden aan de evolutie van het viermaandelijks gemiddelde indexcijfer en wordt aangepast telkens de tabellen inzake wettelijke werkgeverstussenkomsten per kilometer in de prijs van het sociale abonnement (treinkaart) van de NMBS worden gewijzigd.

Dit artikel treedt in werking bij de eerstvolgende aanpassing van bovengenoemde wettelijke werkgeverstussenkomsten.

Deze bepaling geldt voor onbepaalde duur.

Artikel 9 - Fietsvergoeding

Voor de bedienden die zich per fiets verplaatsen voor hun woon-werkverkeer wordt de bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten zoals bepaald in

CHAPITRE IV - CLASSIFICATION

Article 6

Un groupe de travail paritaire adaptera et actualisera la terminologie de l'accord paritaire de 1946 relatif à la définition des fonctions des employés avant le 31 décembre 2000.

CHAPITRE V - FRAIS DE TRANSPORT

Article 7 - Plafond national frais de transport

Le plafond national en vigueur le 1er janvier 2000, instauré par l'article 1 de la convention collective de travail du 15 février 1973 relative à l'intervention dans les frais de transport des employés, est augmenté de 2000 BEF à cette date.

Cette adaptation est valable pour une durée indéterminée.

Article 8 - Introduction d'un tableau sectoriel des interventions de l'employeur dans des frais de transport autres qu'en transports en commun

L'article 9 de la convention collective de travail du 15 février 1973 relative à l'intervention dans les frais de transport des employés sera adapté par le biais d'une convention collective de travail distincte qui déterminera l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des employés qui n'utilisent pas les transports en commun sur la base d'un tableau sectoriel propre.

Ce tableau sectoriel sera lié à l'évolution de l'indice moyen quadrimestriel et adapté lors de chaque modification des tableaux relatifs aux interventions kilométriques légales de l'employeur dans le prix de l'abonnement social (carte-train) de la SNCB.

Le présent article entre en vigueur lors de la prochaine adaptation desdites interventions légales de l'employeur.

Cette disposition est conclue pour une durée indéterminée.

Article 9 - Indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail à bicyclette

Pour les employés qui font les déplacements domicile-lieu de travail à bicyclette, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport telle que

p
u

S
de

U

hoofdstuk VI van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 1973 inzake de vervoerskosten als fietsvergoeding beschouwd. De bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst zal in deze zin aangepast worden.

Deze bepaling geldt voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VI - SYNDICALE WAARBORGEN

Artikel 10

De jaarlijkse bijdragen aan het "Fonds voor syndicale waarborgen en het Speciaal Fonds voor bedienden", waarvan sprake in de artikels 5 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1985 en 14 april 1986 met betrekking tot het Fonds voor syndicale waarborgen en het Speciaal Fonds voor bedienden, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 mei 1986, worden vanaf het jaar 2000 als volgt verhoogd :

- voor ondernemingen van 100 en meer bedienden : van 2 200 BEF naar 2 330 BEF
- voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden : van 1 350 BEF naar 1 430 BEF

Het bedrag van deze bijdrage aan het "Fonds voor syndicale waarborgen en het Speciaal Fonds voor bedienden" dat de 1 200 BEF overschrijdt voor ondernemingen van 100 en meer bedienden en de 520 BEF voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden, komt niet in aanmerking voor de berekening van de afhoudingen wegens het uitbreken van onregelmatige stakingen, zoals bepaald in het artikel 8 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VI - WERKZEKERHEID

Artikel 11 - Werkzekerheidsclausule

Voor de duur van het akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Indien er zich echter onvoorziene en onvoorziebare economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor deze maatregelen economisch onhoudbaar worden, zal de toestand paritair onderzocht worden op het gepaste niveau om een oplossing na te streven.

In geval van herstructurering zal de vakbondsafvaardiging voor bedienden in de onderneming het recht krijgen

définie au chapitre VI de la convention collective de travail du 15 février 1973 relative aux frais de transport est considérée comme une indemnité-vélo. La convention collective susmentionnée sera adaptée dans ce sens.

Cette disposition est conclue pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI - GARANTIES SYNDICALES

Article 10

Les cotisations annuelles au "Fonds des garanties syndicales et au Fonds Spécial pour employés", prévues aux articles 5 et 6 des conventions collectives de travail du 23 avril 1985 et du 14 avril 1986 relatives au Fonds des garanties syndicales et au Fonds spécial pour employés, rendues obligatoires par l'arrêté royal du 7 mai 1986, sont augmentées à partir de l'année 2000 comme suit:

- pour les entreprises occupant 100 employés et plus: de 2 200 BEF à 2 330 BEF;
- pour les entreprises occupant moins de 100 employés: de 1 350 BEF à 1 430 BEF.

Le montant de cette cotisation versée au "Fonds des garanties syndicales et au Fonds spécial pour employés" qui dépasse les 1 200 BEF pour les entreprises occupant 100 employés et plus ainsi que le montant qui dépasse les 520 BEF pour les entreprises occupant moins de 100 employés ne seront pas pris en compte lors du calcul des retenues opérées en cas de déclenchement de grèves irrégulières telles que définies à l'article 8 de la convention collective de travail susmentionnée.

CHAPITRE VI - SECURITE D'EMPLOI

Article 11 - Clause de sécurité d'emploi

Pour la durée de l'accord, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement collectif pour autant que toutes les autres mesures préservant l'emploi n'auront pas été épuisées.

Au cas où toutefois des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles rendraient ces mesures intenables du point de vue économique, la situation sera examinée paritairement au niveau adéquat en vue de rechercher une solution.

En cas de restructuration, la délégation syndicale pour les employés au sein de l'entreprise aura le droit d'organiser des réunions d'information à l'intention

voorlichtingvergaderingen voor het bediendenpersoneel te organiseren volgens de bepalingen van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, neergelegd ter Griffie onder het nummer 41 196/CO/209.

des employés selon les modalités fixées à l'article 15 de la convention collective de travail du 6 février 1996 concernant le statut de la délégation syndicale déposée au Greffe sous le numéro 41 196/CO/209.

Artikel 12 - Ontslagbegeleiding

Article 12 - Accompagnement en cas de licenciement

Elke bediende die ontslagen wordt als gevolg van een collectief ontslag in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van de Nationale Arbeidsraad, heeft recht op ontslagbegeleiding binnen de limieten van de in de regionale paritaire opleidingsfondsen beschikbare middelen.

Tout employé licencié dans le cadre d'un licenciement collectif prévu par la convention collective de travail n° 10 du Conseil national du travail a droit à un accompagnement, dans les limites des moyens disponibles des fonds de formation paritaires régionaux.

De regionale paritaire opleidingsfondsen zullen vóór 31 december 1999 binnen de hun ter beschikking staande middelen, op hun vlak de verdere modaliteiten van organisatie van de ontslagbegeleiding bepalen.

Avant le 31 décembre 1999, les fonds de formation paritaires régionaux définiront à leur niveau les modalités ultérieures d'organisation de l'accompagnement lors du licenciement, dans les limites des moyens dont ils disposent.

HOOFDSTUK VII- OPLEIDING

CHAPITRE VII - FORMATION

Artikel 13 - Bijkomende opleidingsinspanning

Article 13 - Effort supplémentaire en matière de formation

De forfaitaire werkgeversbijdrage ten belope van 900 BEF per bediende per jaar aan de VZW "INOM-Bedienden" bestemd voor de opleiding van bedienden, wordt vanaf het jaar 1999 gebracht op 1 000 BEF per bediende per jaar.

La cotisation patronale forfaitaire de 900 BEF par employé par an versée à l'asbl "IFPM-employés" et destinée à la formation des employés est portée à 1 000 BEF par employé par an à partir de l'année 1999.

Van deze forfaitaire bijdrage van 1 000 BEF zullen 650 BEF tussen de Beheerscomités bevoegd voor het Nederlandstalig en het Franstalig landsgedeelte verdeeld worden volgens de geldende criteria (60/40). De opbrengst van de overige 350 BEF zal verdeeld worden tussen de paritaire opleidingsfondsen voor de bedienden die op provinciaal of subgewestelijk vlak bestaan op basis van het aantal bedienden. Deze laatste bijdrage kan echter alleen aangewend worden mits akkoord van het bevoegd Beheerscomité INOM-bedienden.

De ce montant forfaitaire de 1 000 BEF, 650 BEF seront répartis entre les comités de gestion compétents pour les parties néerlandophone et francophone du pays selon les critères en vigueur (60/40). Le produit des 350 BEF restants sera réparti sur la base du nombre d'employés entre les fonds de formation paritaires pour les employés existant au niveau provincial ou sous-régional. Cette dernière cotisation ne pourra toutefois être utilisée que moyennant l'accord du comité de gestion IFPM employés compétent.

De bepalingen van dit artikel gelden voor onbepaalde duur.

Les dispositions de cet article sont conclues pour une durée indéterminée.

Artikel 14 - Risicogroepen

Article 14 - Groupes à risque

§1 Bijdrage risicogroepen

§1 Cotisation groupes à risque

In uitvoering van Afdeling VI, onderafdeling 1 van de Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, wordt de bijdrage

En exécution de la Section VI, sous-section 1, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, la cotisation pour les groupes à risque,

p
re

risicogroepen, geïnd door de VZW "Paritair instituut voor de naschoolse opleiding van de Metaalverwerkende nijverheid - bedienden", afgekort "INOM-Bedienden", voor de duur van dit akkoord bepaald op 0,10%.

Teneinde de inning ervan te vereenvoudigen wordt het bedrag ervan forfaitair vastgesteld op 1 250 BEF per jaar per werknemer tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van bedienden.

De opbrengst van de aldus door de VZW "INOM-Bedienden" geïnde bijdrage voor risicogroepen zal integraal doorgestort worden aan de paritaire opleidingsfondsen voor de bedienden die op provinciaal of subgewestelijk vlak bestaan. De opleidingsfondsen zullen deze middelen aanwenden voor de opleiding en tewerkstelling van risicogroepen

§2 Uitzonderingen

Ondernemingen, gelegen in de provincies of subregio's waar in 1991 en/of 1992 geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten werd inzake de bijdrage voor de risicogroepen, en die voor 16 maart 1993 een eigen collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak gesloten hebben inzake opleiding en tewerkstelling voor risicogroepen, en die nog steeds geheel of gedeeltelijk van toepassing is voor de jaren 1999 en 2000, kunnen in 1999 en 2000 geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van de betaling van de bijdrage, bepaald in § 1, mits voorlegging van de op ondernemingsvlak ter zake gesloten collectieve arbeidsovereenkomst aan het paritair comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.

§ 3 Verlenging

Al de provinciale en subregionale collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op de uitbreiding van het begrip "risicogroepen" worden verlengd tot 31 december 2000.

HOOFDSTUK VIII - TEWERKSTELLING

Artikel 15 - Bruggpensioen

§1 De leeftijd van het bruggpensioen van 58 jaar, zoals ingesteld door artikel 5 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 1997, betreffende het nationaal akkoord 1997-1998, geregistreerd ter Griffie onder het nummer : 44261/COB/209 wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2001.

perçue par l'asbl "Institut de formation postsecondaire de l'industrie des fabrications métalliques - employés", en abrégé "IFPM-employés, est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord.

Afin d'en simplifier la perception, le montant forfaitaire de cette cotisation est établi à 1 250 BEF par an par travailleur occupé sous contrat de travail d'employé.

Le produit de la cotisation pour groupes à risque ainsi perçue par l'asbl "IFPM-employés" sera intégralement versé aux fonds de formation paritaires pour les employés qui existent au niveau provincial ou sous-régional. Les fonds de formation affecteront ces moyens à la formation et à l'emploi des employés appartenant aux groupes à risque.

§ 2 Exceptions

Les entreprises établies dans les provinces ou sous-régions où aucune convention collective de travail relative à la cotisation en faveur des groupes à risque n'a été conclue en 1991 et/ou 1992, et qui ont conclu une convention collective de travail d'entreprise en matière de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque avant le 16 mars 1993 couvrant entièrement ou partiellement la période 1999-2000, peuvent obtenir en 1999 et en 2000 une exemption totale ou partielle du paiement de la cotisation dont question au § 1, et ce sur présentation de ladite convention collective de travail d'entreprise à la commission paritaire des fabrications métalliques pour les employés.

§ 3 Prolongation

Les conventions collectives de travail provinciales ou sous-régionales qui concernent l'élargissement du concept de "groupes à risque" sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2000.

CHAPITRE VIII - EMPLOI

Article 15 - Prépension

§1. L'âge de la prépension fixé à 58 ans, conformément à l'article 5 §1 de la convention collective de travail du 15 mai 1997 concernant l'accord national 1997-1998 enregistré au Greffe sous le numéro 44261/COB/209 est prorogé aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2001.

u

p
pc

§2 De leeftijd van het brugpensioen van 56 jaar, voor zover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst n° 46 zoals ingesteld door artikel 5 §2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2000.

Artikel 16 - Beroepsloopbaanonderbreking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 1998 inzake de sectorale omkadering voor het recht op beroepsloopbaanonderbreking voor 3% van de bedienden neergelegd ter Griffie onder het nummer 49858/CO/209 zal vanaf 1 juli 1999 als volgt worden aangepast :

- het recht op loopbaanonderbreking, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking, wordt bepaald op 3 % van de bedienden, uitgedrukt in voltijds equivalenten. Het aantal bedienden dat gelijktijdig in loopbaanonderbreking is mag nochtans niet meer bedragen dan 8% van het effectief aantal bedienden in de onderneming.
- Voor de bedienden van minder dan 50 jaar wordt het recht op loopbaanonderbreking beperkt tot de voltijdse loopbaanonderbreking en de halftijdse loopbaanonderbreking. De halftijdse loopbaanonderbreking zal moeten opgenomen worden voor een periode van minstens 6 maanden.
- Voorrang zal gegeven worden aan aanvragen tot loopbaanonderbreking van bedienden van 50 jaar en meer.
- Ondernemingen waar bij ondernemingsakkoord een recht bestaat of gecreëerd wordt op deeltijdse arbeid voor de bedienden, kunnen vrijgesteld worden van het recht op deeltijdse loopbaanonderbreking, op voorwaarde dat dit ondernemingsakkoord werd goedgekeurd door het paritair comité.

p
R

Deze bepaling geldt voor onbepaalde duur.

§2. Le régime de prépension à 56 ans est prorogé jusqu'au 31 décembre 2000 aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales, pour autant que l'employé, en application de la réglementation sur la prépension, puisse justifier d'une ancienneté de 33 ans comme salarié et ait travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit comme prévu par la convention collective de travail n°46 telle que instaurée par l'article 5 §2 la convention collective de travail susmentionnée.

Article 16 - Interruption de carrière professionnelle

La convention collective de travail du 14 décembre 1998 relative à l'encadrement sectoriel pour le droit à l'interruption de carrière professionnelle pour 3% des employés déposé au Greffe sous le n° 49858/CO/209 sera adapté à partir du 1er juillet 1999 comme suit:

- Le droit à l'interruption de carrière, tel que défini dans l'Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière, est fixé à 3% des employés, exprimés en équivalents temps plein. Néanmoins, le nombre d'employés simultanément en interruption de carrière ne peut excéder 8% du nombre total effectif d'employés dans l'entreprise.
- Pour les employés âgés de moins de 50 ans, le droit à l'interruption de carrière est limité à l'interruption de carrière à temps plein et à mi-temps. L'interruption de carrière à mi-temps devra être prise pendant une période d'au moins 6 mois.
- La priorité est donnée aux demandes d'interruption de carrière d'employés ayant 50 ans et plus.
- Les entreprises où un droit au travail à temps partiel pour les employés existe ou est créé par le biais d'un accord d'entreprise peuvent être exemptées du droit à l'interruption de carrière à temps partiel, à condition que cet accord d'entreprise ait été approuvé par la commission paritaire .

Cette disposition est conclue pour une durée indéterminée.

HOOFDSTUK IX - DIVERSE BEPALINGEN**Artikel 17 - Stress**

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 1999 toe te passen.

Artikel 18 - Overuren

Overeenkomstig het interprofessioneel akkoord 1999-2000 van 8 december 1998 worden ondernemingen opgeroepen opdat zij, in het belang van de werkgelegenheid, het systematisch beroep doen op overuren zouden beperken en aldus correct de arbeidsduurreglementering zouden toepassen.

HOOFDSTUK X - SOCIALE VREDE**Artikel 19**

De sociale vrede in de sector zal gedurende de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekerd zijn

Bijgevolg zal op provinciaal, subgewestelijk of op ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst uit te breiden.

Onderhavige 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.

HOOFDSTUK XI - DUUR**Artikel 20 - Duur.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 1 januari 1999 tot 31 december 2000, tenzij anders bepaald werd.

Voor de bepalingen van onbepaalde duur gelden de opzegtermijnen van de collectieve arbeidsovereenkomsten waaraan deze bepalingen wijzigingen aanbrengen.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES**Article 17 - Stress**

Il est recommandé aux entreprises d'appliquer la convention collective de travail n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, conclue au sein du Conseil National du Travail le 30 mars 1999.

Article 18 - Heures supplémentaires

Conformément à l'accord interprofessionnel 1999-2000 du 8 décembre 1998, un appel est lancé aux entreprises pour que, dans l'intérêt de l'emploi, celles-ci limitent le recours systématique aux heures supplémentaires et appliquent ainsi correctement la réglementation relative à la durée du travail.

CHAPITRE X - PAIX SOCIALE**Article 19**

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

Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue au niveau provincial, sous-régional ou des entreprises.

La présente convention a été conclue dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.

Par conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect des obligations par les autres signataires.

CHAPITRE XI - DUREE**Article 20 - Durée**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1er janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2000, sauf stipulation contraire.

Pour les dispositions à durée indéterminée, les délais de préavis prévus par les conventions collectives de travail que ces dispositions modifient sont d'application.

p
re