

PC 209 voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid NATIONAAL AKKOORD 2001-2002 11 juni 2001	CP 209 pour les employés des fabrications métalliques ACCORD NATIONAL 2001-2002 11 juin 2001
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

HOOFSTUK I – KADER

Artikel 1 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002 van 22 december 2000.

HOOFDSTUK II – KOOPKRACHT

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

Artikel 2 – Weddeverhogingen

Vanaf 1 mei 2001 worden de effectieve bruto-wedden van de bedienden verhoogd met 1%.

Artikel 3 – Enveloppe

Met ingang van 1 januari 2002 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 1% van de loonmassa van de bedienden ter beschikking gesteld. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder loonmassa begrepen de totaliteit van de bruto-wedden en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever en andere sociale lasten) van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

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

Indien voor 31 december 2001 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe, en/of indien tegen deze datum dit overleg niet uitmondt in een ondernemingsakkoord, worden alle effectieve bruto-wedden van de bedienden verhoogd met 1% vanaf 1 januari 2002.

CHAPITRE I - CADRE

Article 1 - Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000.

CHAPITRE II – POUVOIR D'ACHAT

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

Article 2 – Augmentations des appointements

A partir de 1er mai 2001 les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 1%.

Article 3 – Enveloppe

A partir du 1 janvier 2002 un budget récurrent de 1 % de la masse salariale des employés est mis à la disposition des entreprises. L'attribution de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Pour l'application de cet article il faut entendre par masse salariale, la totalité des appointements bruts et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.

L'affectation de cette enveloppe est définie au niveau des entreprises par le biais d'une concertation paritaire conformément aux engagements repris en annexe à cette convention collective de travail.

Lorsque cette concertation au niveau de l'entreprise sur l'affectation de l'enveloppe n'est pas lancée et/ou n'aboutit pas à un accord d'entreprise avant le 31 décembre 2001, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 1 % au 1er janvier 2002.

NEERLEGGING-DÉPÔT REGISTR.-ENREGISTR

2 -06- 2001

16 -07- 2001

NR.
N°

54.918/01209

Artikel 4 – Extralegaal pensioen

§ 1 - In alle ondernemingen waar nog geen extralegaal pensioenstelsel ingesteld werd voor de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden zal vanaf 1 april 2002 een extralegaal pensioenstelsel ingevoerd worden ten belope van 0,5 % van de bruto-loonmassa van de bedoelde bedienden.

§ 2 - Ondernemingen zonder syndicale delegatie die in uitvoering van artikel 2 §3 van het nationaal akkoord 1999-2000, geregistreerd onder het n° 51 355/COF/2090000, een door het paritair comité 209 goedgekeurd extralegaal pensioenstelsel hebben ingevoerd, zullen op 1 april 2002 de premie voor dit extralegaal pensioenstelsel verhogen ten belope van 0,5% van de bruto-loonmassa van de bedoelde bedienden.

§ 3 - Alle andere ondernemingen kunnen 0,5% van de bruto-loonmassa van de bedoelde bedienden aanwenden voor de verhoging van hun bestaand extralegaal pensioenstelsel of voor andere gelijkwaardige voordelen vanaf 1 april 2002, mits ondernemingsakkoord.

Indien voor 31 december 2001 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent deze aanwending, en/of indien tegen deze datum dit overleg niet uitmondt in een ondernemingsakkoord, worden alle effectieve bruto-wedden van de bedienden verhoogd met 0,5 % vanaf 1 april 2002.

§ 4 – Voor de toepassing van dit artikel wordt onder bruto-loonmassa begrepen de totaliteit van enkel de bruto-wedden van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

§ 5 – In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de modaliteiten en de voorwaarden voor de verdere uitvoering van dit artikel opgenomen worden

Article 4 – Pension extralégale

§ 1 - Toutes les entreprises n'ayant pas encore mis sur pied un système de pension extralégale pour les employés barémisés/barémisables introduiront un système de pension extralégale à partir du 1 avril 2002 à concurrence de 0,5% de la masse salariale brute des employés concernés.

§ 2 - Les entreprises sans délégation syndicale, qui en exécution de l'article 2 §3 de l'accord national 1999-2000, enregistré sous le n° 51 355/CO/2090000, ont introduit un système de pension extralégale approuvé par la commission paritaire 209, augmenteront au 1 4 2002 la prime pour cette pension extralégale à concurrence de 0,5% de la masse salariale brute des employés concernés.

§ 3 - Les autres entreprises peuvent affecter 0,5% de la masse salariale brute des employés concernés à l'augmentation de leur système de pension extralégale existant ou à d'autres avantages équivalents à partir du 1 4 2002 moyennant un accord d'entreprise.

Lorsque cette concertation au niveau de l'entreprise sur l'affectation de l'enveloppe n'est pas lancée et/ou n'aboutit pas à un accord d'entreprise avant le 31 décembre 2001, les appointements bruts effectifs des employés seront augmentés de 0,5 % au 1er avril 2002.

§ 4 – Pour l'application de cet article il faut entendre par masse salariale brute, uniquement la totalité des appointements bruts des employés barémisés et barémisables.

§ 5 – Une convention collective de travail séparée fixera les modalités et les conditions pour l'exécution de cet article.

Artikel 5 – Uitzonderingen

De artikelen 2, 3 en 4 zijn niet van toepassing op de ondernemingen die reeds door een akkoord gedekt zijn voor de jaren 2001 en 2002. De gewestelijke verzoeningscomité's zijn bevoegd om de eventuele toepassingmoeilijkheden 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 6 - Nationale minimumweddenschappen en gewaarborgd nationaal minimumloon

De geldende nationale minimumweddenschappen zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 1993 betreffende de nationale minimumweddenschappen voor de bedienden, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 20 juni 1997, en het gewaarborgd nationaal minimumloon zoals bepaald in artikel 4 van 11 mei 1987 – Koninklijk Besluit van 10 maart 1988, worden verhoogd met 1% op 1 mei 2001 en met 1 % op 1 januari 2002.

HOOFDSTUK III - MODALISERING

Artikel 7

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 5 – Exceptions

Les articles 2, 3 et 4 du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises déjà couvertes par un accord pour les années 2001 et 2002. 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 trouvant 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 6 – Barèmes nationaux minima et salaire minimum garanti

Les barèmes nationaux minima 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, et le salaire minimum garanti tel que prévu dans l'article 4 de la convention collective de travail du 11 mai 1987 – Arrêté Royal du 10 mars 1988, seront augmentés de 1% au 1er mai 2001 et de 1% au 1er janvier 2002.

CHAPITRE III – MODALISATION

Article 7

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.

HOOFDSTUK IV – TIJDSKREDIET

Artikel 8

Het recht op halftijds en voltijds tijdskrediet voorzien in Hoofdstuk III, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad wordt vanaf 1 januari 2002 van 1 op 3 jaar gebracht.

De drempel wordt vastgelegd op 5 % van de bedienden conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77.

Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een hoger percentage toepassen, kunnen deze drempel behouden.

Voor bedienden van 50 jaar of meer kan het voltijdse tijdskrediet slechts opgenomen worden in niet aaneengesloten periodes van maximum 1 jaar.

Voor werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen zal het paritair comité nadere regels bepalen voor het organiseren van het recht op 1/5-loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling

Op ondernemingsvlak zijn geen verdere afwijkingen mogelijk.

Verdere uitvoeringsmodaliteiten zullen in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen worden voor 31 december 2001.

HOOFDSTUK V – CLASSIFICATIE

Artikel 9

Een niet verplichte paritaire procedure inzake een paritaire functieclassificatie zal in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen worden tijdens de duurtijd van dit akkoord

Artikel 10

Partijen engageren zich een onderzoek te voeren naar een methode met de bedoeling te komen tot een suppletieve sectorale classificatie tegen het einde van dit akkoord. Hiervoor zal beroep gedaan worden op interne en externe deskundigen en gebruik gemaakt worden van eventueel ter beschikking gestelde overheidsmiddelen.

CHAPITRE IV CREDIT TEMPS

Article 8

Le droit au crédit-temps à mi-temps et temps plein prévu au Chapitre III, section 1 de la convention collective de travail n° 77 du Conseil National du Travail est porté de 1 à 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2002.

Le seuil est fixé à 5 % des employés conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 77.

Les entreprises qui appliquent déjà un pourcentage plus élevé à l'entrée en vigueur de cet accord peuvent maintenir ce seuil.

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

Pour les travailleurs occupés dans un régime de travail en équipes, la commission paritaire déterminera les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière de 1/5 à concurrence d'un jour par semaine ou d'une règle équivalente.

Aucune autre dérogation ne sera possible au niveau de l'entreprise.

Des modalités d'application seront reprises dans une convention collective de travail séparée avant le 31 décembre 2001.

CHAPITRE V – CLASSIFICATION

Article 9

Une procédure paritaire non obligatoire en matière de classification de fonctions paritaire sera reprise dans une convention collective de travail sectorielle pendant la durée de cet accord.

Article 10

Les parties s'engagent à étudier une méthode devant conduire à une classification supplétive sectorielle avant la fin de cet accord. A cette fin il sera fait appel à des experts internes et externes. En outre, des moyens mis à disposition par les autorités pourront être utilisés.

HOOFDSTUK VI – TRANSPORT

Artikel 11

Het nationaal plafond voor de tussenkomst van de werkgever in de privé-transportkosten van de bedienden, ingesteld door artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 1973 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van bedienden, wordt op 112 000 BEF gebracht vanaf 1 juni 2001.

Ondernemingen waar de toepassing van de bepalingen van het interprofessioneel akkoord 2001-2002 van 22 december 2000 inzake transportkosten een belangrijke meerkost met zich meebrengt als gevolg van eigen bedrijfsafspraken, kunnen deze meerkost imputeren op de enveloppe bepaald in artikel 3.

Artikel 12

Aan de gewestelijke verzoeningscomités wordt aanbevolen om op hun vlak de mogelijkheid tot in werking stelling van mobiliteitsplannen te onderzoeken.

HOOFDSTUK VII - OPLEIDING

Artikel 13 - Risicogroepen

§1 Bijdrage risicogroepen

De bijdrage bestemd voor risicogroepen, geïnd door de VZW "Paritair instituut voor de naschoolse opleiding van de Metaalverwerkende nijverheid – bedienden", afgekort "INOM-Bedienden", wordt 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

CHAPITRE VI – TRANSPORT

Article 11

Le plafond national pour l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé de l'employé, instauré par l'article 1er de la convention collective de travail du 15 février 1973 concernant l'intervention dans les frais de transport des employés, est porté à 112 000 BEF à partir du 1er juin 2001.

Les entreprises où l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000 en matière de frais de transport entraîne un coût supplémentaire important suite à des engagements propres à l'entreprise, peuvent imputer ce coût supplémentaire sur l'enveloppe prévue à l'article 3.

Article 12

Il est recommandé aux comités de conciliation régionaux d'examiner à leur niveau les possibilités de la mise en œuvre de plans de mobilité

CHAPITRE VII - FORMATION

Article 13 – Groupes à risque

§1 Cotisation groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque, perçue par l'asbl "Institut de formation post scolaire 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 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 2001 en 2002, kunnen in 2001 en 2002 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 2002.

Artikel 14

Aan de paritaire opleidingsfondsen voor de bedienden die op provinciaal of subgewestelijk vlak bestaan wordt aanbevolen om extra inspanningen te leveren voor de tewerkgestelde risicobedienden, de risico-inactieven en de sociaal benadeelden.

HOOFDSTUK VIII – SYNDICALE WAARBORGEN

Artikel 15

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 voor het jaar 2001 als volgt verhoogd :

- voor ondernemingen van 100 en meer bedienden : van 2 330 BEF naar 2 480 BEF
- voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden : van 1 430 BEF naar 1 530 BEF

Vanaf het jaar 2002 wordt deze bijdrage gebracht op

- voor ondernemingen van 100 en meer bedienden : 62 Euro.
- voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden : 38 Euro

§ 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 2001-2002, peuvent obtenir en 2001 et en 2002 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 2002.

Article 14

Il est recommandé aux fonds de formation paritaires pour les employés provinciaux ou sous-régionaux de prévoir des efforts supplémentaires pour les employés à risque actifs, les inactifs à risque et les personnes socialement défavorisées.

CHAPITRE VIII – GARANTIES SYNDICALES

Article 15

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 pour l'année 2001 comme suit:

- pour les entreprises occupant 100 employés et plus: de ~~2 200 BEF~~ à 2 330 BEF *à 2.480 BEF*
- pour les entreprises occupant moins de 100 employés: de ~~1 350 BEF~~ à 1 430 BEF *à 1.530 BEF*

DA

A partir de l'année 2002 cette cotisation est portée à

- pour les entreprises occupant 100 employés et plus: 62 Euros
- pour les entreprises occupant moins de 100 employés: 38 Euros.

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 IX - WERKZEKERHEID

Artikel 16 - 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 onvoorzienbare 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 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 41196/CO/209.

Artikel 17 - Ontslagbegeleiding

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.

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 IX- SECURITE D'EMPLOI

Article 16 – Clause de sécurité d'emploi

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

Au cas où toutefois des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles rendraient ces mesures intenable 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 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 41196/CO/209.

Article 17 - Accompagnement en cas de licenciement

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.

HOOFDSTUK X – BRUGPENSIOEN

Artikel 18

De leeftijd van het brugpensioen 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 : 44 261/COB/209 en verlengd door artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 1999 betreffende het nationaal akkoord 1999-2000, geregistreerd onder het nummer 51355/COF/209, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2003.

Artikel 19

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 nachtregering 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 2002.

HOOFDSTUK XI – DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 20 – 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 21 – 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.

Artikel 22 – Bepalingen interprofessioneel akkoord

In het paritair comité 209 zullen de effecten op de sector van de in de Nationale Arbeidsraad uit te voeren bepalingen van het interprofessioneel akkoord 2001-2002 van 22 december 2000 onderzocht worden.

CHAPITRE X – PREPENSION

Article 18 – Prépension

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 44 261/COB/209 prolongé par l'article 15 de la convention collective de travail du 7 juin 1999, concernant l'accord national 1999-2000, enregistrée sous le numéro 51355/COF/209, est prorogé aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2003.

Article 19

Le régime de prépension à 56 ans est prorogé jusqu'au 31 décembre 2002 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 qu'instaurée par l'article 5 §2 la convention collective de travail susmentionnée.

CHAPITRE XI – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20 – 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 21 – 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.

Article 22 – Dispositions accord interprofessionnel

Au sein de la commission paritaire 209 seront examinés les effets sur le secteur des dispositions de l'accord interprofessionnel 2001-2002 du 22 décembre 2000, à exécuter par le Conseil National du Travail.

Artikel 23 – Winstparticipatie

De effecten op de sector van de wetgeving inzake winstparticipatie zullen in het paritair comité 209 onderzocht worden.

Artikel 24 – Eindejaarspremie

In 2002 zal het paritair comité 209 een onderzoek voeren naar de bestaande situatie in de sector inzake de eindejaarspremies.

Artikel 25 - Aanpassing Euro

In de loop van 2001 zal binnen de wettelijke en conventionele voorschriften, een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten met betrekking tot de omzetting van BEF naar Euro, van al de in de sector gangbare bedragen.

HOOFDSTUK XII – SOCIALE VREDE**Artikel 26**

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 XIII - DUUR**Artikel 27- Duur.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 1 januari 2001 tot 31 december 2002, tenzij anders bepaald werd.

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

Article 23 – Participation bénéficiaire

Les effets au niveau du secteur de la législation en matière de participation bénéficiaire seront examinés en commission paritaire 209.

Article 24 – Prime de fin d'année

En 2002 la commission paritaire 209 mènera une enquête au sujet de la situation existante en matière des primes de fin d'année.

Article 25 - Adaptation Euro

Dans le courant de 2001, une convention collective de travail sectorielle sera conclue, dans le respect des prescriptions légales et conventionnelles, au sujet de la conversion de BEF en EUR de tous les montants ayant cours dans le secteur.

CHAPITRE XII – PAIX SOCIALE**Article 26**

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 XIII – DUREE**Article 27 – Durée**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1er janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2002, 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.

**Paritair comité 209 voor de bedienden van de
metaalfabrikatennijverheid
NATIONAAL AKKOORD 2001-2002
BIJLAGE
DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE
VAN 1 % OP ONDERNEMINGSVLAK
(ARTIKEL 3)**

**Commission paritaire 209 pour les employés
des fabrications métalliques
ACCORD NATIONAL 2001-2002
ANNEXE
LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE DE 1%
AU NIVEAU DES ENTREPRISES
(ARTICLE 3)**

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal, provinciaal en lokaal vlak engageren zich om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe van 1 % op het ondernemingsvlak.

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 de 1% au niveau des entreprises.

Berekening en omzetting

- a) De ondernemingen en hun syndicale delegatie voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen over de aanwending van een budgettaire enveloppe 1 % van de loonmassa van de bedienden. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

In een onderneming zonder syndicale delegatie dient de eventuele onderhandeling uit de monden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

- b) Onder loonmassa worden begrepen de brutowedden (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever en andere sociale lasten).
- c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.
- d) Om na te gaan of de enveloppe van 1 % niet wordt overschreden, wordt volgende berekening gemaakt:
- in de eerste plaats mag het recurrent effect op de gemiddelde maandloonkost van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden niet hoger zijn dan 1 %
 - in de tweede plaats mag de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2002 tot 31 december 2002 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet stijgen met meer dan 1 %.

Calcul et conversion

- a) Les entreprises et leur délégation syndicale pour les employés peuvent négocier à leur niveau l'affectation d'une enveloppe budgétaire qui équivaut à 1 % de la masse salariale des employés barémisés et baremisables. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Une négociation éventuelle dans une entreprise sans délégation syndicale doit résulter en une convention collective de travail.

- b) Par masse salariale, on entend les appointements bruts (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et baremisables.
- c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.
- d) Pour vérifier si l'enveloppe de 1% n'est pas dépassée, on effectue le calcul suivant:
- premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et baremisables ne peut être supérieur à 1%.
 - deuxièmement, pour la période allant du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002, la masse salariale ne peut augmenter de plus de 1% suite à l'affectation de l'enveloppe.