

Bijlage

Annexe

PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN
DER METAALFABRIKATENNIJVERHEID

COMMISSION PARITAIRE POUR
EMPLOYES DES FABRICATIONS
METALLIQUES

Collectieve arbeidsovereenkomst van
13 november 2003

Convention collective de travail du
13 novembre 2003

REGIONAAL AKKOORD 2003-2004
voor de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant
en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

ACCORD REGIONAL 2003-2004
pour les provinces du Brabant flamand, Brabant
wallon et la Région de Bruxelles Capitale

Hoofdstuk I. *Inleiding*

Chapitre Ier. *Introduction*

A. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid gelegen in de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

A. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques situées dans les provinces de Brabant flamand et de Brabant wallon ainsi que dans la région de Bruxelles Capitale.

Onder "bedienden" wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Il faut entendre par "employés", les employés tant masculins que féminins.

De bepalingen uit deze overeenkomst met betrekking tot de koopkracht, functieclassificatie, eindejaarspremie en werkzekerheid zijn uitsluitend van toepassing op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Les dispositions de cette convention se rapportant au pouvoir d'achat, à la classification des fonctions, à la prime de fin d'année et à la sécurité d'emploi s'appliquent exclusivement aux employés barémisés et barémisables.

Volgende multizetel-ondernemingen worden uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze overeenkomst, enkel met betrekking tot het Hoofdstuk II - Koopkracht - artikel 3 en onder voorbehoud dat de onderneming tot een akkoord komt op bedrijfsvlak :

Les entreprises multi-sièges suivantes sont exclues du champ d'application de cette convention, uniquement en ce qui concerne le Chapitre II - Pouvoir d'achat - article 3 et sous réserve de la conclusion d'un accord au niveau de l'entreprise :

Nexans Benelux NV,
Philips NV.

la SA Nexans Benelux,
la SA Philips.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

06-01-2004

03-02-2004

NR
N°

69669 100209

B. Voorwerp

Art. 2. Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003.

Hoofdstuk II. *Koopkracht*

Art. 3. Enveloppe

Met ingang van 1 januari 2004 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 1pct. van de loonmassa van de bedienden ter beschikking gesteld.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder loonmassa begrepen de totaliteit van de brutowedden en de desbetreffende sociale lasten van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

De besteding van deze enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de verbintenissen opgenomen in de bijlage 1 aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien dit overleg voor 31 december 2003 niet uitmondt in een ondernemingsakkoord, worden de effectieve brutowedden van de bedienden verhoogd met 1 pct. vanaf 1 januari 2004.

Art. 4. Uitzonderingen

Artikel 3 is niet van toepassing op de ondernemingen die reeds gedekt zijn door een akkoord voor de jaren 2003-2004. Het gewestelijk verzoeningscomité is 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. Het gewestelijk verzoeningscomité is belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dient daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.

B. Objet

Art. 2. La présente convention est conclue en application de l'Accord Interprofessionnel 2003-2004 du 17 janvier 2003.

Chapitre II. *Pouvoir d'achat*

Art. 3. Enveloppe

A partir du 1^{er} janvier 2004 est mis à la disposition des entreprises un budget récurrent de 1 p.c. de la masse salariale des employés.

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

L'affectation de cette enveloppe est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire selon les engagements énoncés dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Si au 31 décembre 2003, cette concertation n'a pas abouti à un accord d'entreprise, les appointements bruts effectifs des employés seront augmentés de 1 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2004.

Art. 4. Exceptions

L'article 3 ne s'applique pas aux entreprises qui sont déjà couvertes par un accord pour les années 2003-2004. Le comité de conciliation régional est compétent pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux entreprises se trouvant dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Le comité de conciliation régional est chargé de déterminer les entreprises qui se trouvent totalement ou partiellement dans cette situation. Pour ce faire, il doit tenir compte de faits probants et de la situation de l'entreprise.

Ondernemingen getroffen door ingrijpende reorganisatie en/of herstructurering kunnen zich tot het gewestelijk verzoeningscomité wenden om, op basis van aanwijsbare redenen, een afwijking of een herschikking van de voordelen te bekomen.

Art. 5. Minimumweddeschalen en gewaarborgd nationaal minimumloon

Voor de werkgevers gevestigd in de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en voor de door hen tewerkgestelde gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden gelden vanaf 1 januari 2004 de nationale minimum-weddeschalen en het gewaarborgd nationaal minimumloon die vanaf 1 juli 2003 van toepassing zijn, 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, en artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 1987 betreffende het gewaarborgd nationaal minimumloon, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 1988, verhoogd met 2 pct. (zie in bijlage 2).

Hoofdstuk III. Eindejaarspremie

Art. 6. Bedrag

Het bedrag van de eindejaarspremie zoals bepaald in artikel 7, § 3, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 1992 en 2 maart 1992 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid, betreffende de arbeidsvoorwaarden voor Brabant, wordt vanaf 1 januari 2004 verhoogd tot 6,66 pct. van de jaarlijkse brutowedde.

Voor de ondernemingen die dit verhoogde percentage nog niet toepassen, zal de verhoging van de eindejaarspremie gebeuren door aanwending van de enveloppe zoals voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Les entreprises touchées par une profonde réorganisation et/ou restructuration peuvent s'adresser au bureau de conciliation régional pour obtenir, sur la base de motifs probants, une dérogation ou une autre affectation des avantages.

Art. 5. Barèmes des appointements minima et salaire minimum garanti

Pour les employeurs établis dans les provinces de Brabant flamand et de Brabant wallon ainsi que dans la région de Bruxelles-capitale et aux employés barémisés et barémisables qu'ils occupent, à partir du 1^{er} janvier 2004, les barèmes nationaux des appointements minima et le salaire minimum garanti qui sont d'application à partir du 1^{er} juillet 2003, comme fixés par la convention collective de travail du 5 avril 1993 concernant les barèmes nationaux d'appointements minima pour les employés, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 juin 1997, et l'article 4 de la convention collective de travail du 11 mai 1987 concernant le salaire minimum national garanti, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mars 1988, sont augmentés de 2 p.c. (voir en annexe 2).

Chapitre III. Prime de fin d'année

Art. 6. Montant

Le montant de la prime de fin d'année, tel que fixé à l'article 7, § 3, de la convention collective de travail des 30 janvier 1992 et 2 mars 1992 conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relatives aux conditions de travail pour le Brabant, est porté à 6,66 p.c. des appointements bruts annuels à partir du 1^{er} janvier 2004.

Pour les entreprises qui n'appliquent pas encore ce pourcentage majoré, l'augmentation de la prime de fin d'année s'effectuera en utilisant l'enveloppe comme prévu à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

De ondertekenende partijen voorzien een programmatie die zal leiden tot een eindejaarspremie die 8,33 pct. bedraagt van de jaarlijkse brutowedde. Deze verhogingen zullen in rekening gebracht worden op toekomstige sectorale akkoorden. Zij zullen ten gepaste tijde de modaliteiten hiervan afspreken.

Art. 7. Gelijktellingen en pro rata temporis

De gelijktellingen zoals voorzien in artikel 7, § 3, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 1992 en 2 maart 1992 worden uitgebreid met volgende gevallen :

- klein verlet;
- dagen arbeidsduurvermindering;
- syndicale vorming;
- syndicale uren in uitvoering van mandaten in ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale afvaardiging;
- gewaarborgd loon voor ziekte van gemeen recht ten belope van maximum 1 maand en maximum 1 ononderbroken periode per jaar;
- anciënniteitverlof;
- gewaarborgd dagloon.

Aanvullend op artikel 7, § 5, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 1992 en 2 maart 1992 zal vanaf 1 januari 2004 een eindejaarspremie pro rata temporis toegekend worden aan de bedienden wiens arbeidsovereenkomst van bepaalde duur een einde neemt voor zover zij op de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst één jaar anciënniteit hebben.

De partijen komen overeen om een gecoördineerde collectieve arbeidsovereenkomst op te maken met betrekking tot de eindejaarspremie.

Les parties signataires de la présente convention conviennent de prévoir une programmation devant aboutir à une prime de fin d'année s'élevant à 8,33 p.c. des appointements bruts annuels. Ces augmentations seront imputées sur les accords sectoriels futurs. Elles conviendront des modalités y afférentes en temps utile.

Art. 7. Assimilations et prorata temporis

Les assimilations prévues à l'article 7, § 3, de la convention collective de travail des 30 janvier 1992 et 2 mars 1992 sont étendues aux cas suivants :

- petit chômage;
- jours de réduction du temps de travail;
- formation syndicale;
- heures syndicales pour l'exécution de mandats au sein du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et de la délégation syndicale;
- salaire garanti pour maladie de droit commun à concurrence de maximum 1 mois et de maximum 1 période ininterrompue par an;
- congé d'ancienneté;
- salaire journalier garanti.

Complémentairement à l'article 7, § 5, de la convention collective de travail des 30 janvier 1992 et 2 mars 1992, une prime de fin d'année sera accordée prorata temporis à partir du 1^{er} janvier 2004 aux employés dont le contrat de travail à durée déterminée prend fin, pour autant qu'à la date de fin du contrat de travail, ils aient un an d'ancienneté.

Les parties conviennent de rédiger une convention collective de travail de coordination concernant la prime de fin d'année.

Art. 8. Eenmalige betaling

In de ondernemingen waar het bedrag van de **eindejaarspremie** nog geen 6,66 pct. van de jaarlijkse brutowedde bedraagt, zullen de werknemers die omwille van redenen van anciënniteit of omwille van de toepassing van de pro ratiseringsregels, in 2004 geen recht hebben op de eindejaarspremie, uitzonderlijk in 2004 recht hebben op een éénmalige **premie** ten belope van 1 pct. van de jaarlijkse brutowedde betaalbaar op hetzelfde ogenblik als de eindejaarspremie.

Hoofdstuk IV. *Mobiliteitsplannen*

Art. 9. In het kader van de aanbeveling aan de gewestelijke verzoeningscomités zoals bepaald in artikel 11 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 11 juni 2001 betreffende het Nationaal Akkoord 2001-2002, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der **metaalfabrikatennijverheid**, komen partijen overeen om een **synthese** te maken van bestaande mobiliteitsplannen. Deze zal ter beschikking van de ondernemingen gesteld worden.

Hoofdstuk V. *Tijdskrediet*

Art. 10. De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst **bevelen** de partijen die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, aan om hoofdstuk IV, artikel 8, van het Nationaal Akkoord 2001-2002 van 11 juni 2001 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, als volgt aan te passen voor de ondernemingen gevestigd in de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Gewest :

" Het recht op halftijds en voltijds tijdskrediet voorzien in hoofdstuk III afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad wordt van 1 op 3 jaar gebracht. De drempel wordt vastgelegd op 5 pct. van de bedienden conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

Art. 8. Paiement unique

Dans les entreprises où le montant de la prime de fin d'année n'atteint pas encore 6,66 p.c. des appointements bruts annuels, les travailleurs, qui, pour des motifs d'ancienneté ou d'application des règles de proportionnalité, n'ont pas droit à la prime de fin d'année en 2004, auront exceptionnellement droit en 2004 à une prime unique équivalent à 1 p.c. des appointements bruts annuels, payable au même moment comme la prime de fin d'année.

Chapitre IV. *Plans de mobilité*

Art. 9. Dans le cadre de la recommandation aux comités de conciliation régionaux, telle que prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 11 juin 2001, relative à l'accord national 2001-2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, les parties conviennent d'effectuer une synthèse des plans de mobilité existants. Celle-ci sera mise à la disposition des entreprises.

Chapitre V. *Crédit-temps*

Art. 10. Les signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques d'adapter le chapitre IV, article 8, de l'Accord national 2001-2002 du 11 juin 2001, conclu au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, de la façon suivante pour les entreprises établies dans les provinces de Brabant flamand et de Brabant wallon et dans la région de Bruxelles Capitale :

" Le droit au crédit-temps à mi-temps et à temps plein prévu au chapitre III, section 1 de la convention collective de travail n° 77bis du Conseil National du Travail est porté de 1 à 3 ans. Le seuil est fixé à 5 p.c. des employés conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°77bis.

Volgende afwijkingen zijn mogelijk :

1° Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een hoger percentage hanteren, kunnen dit behouden.

2° Ondernemingen kunnen via een gemeenschappelijke vraag van de werkgever en van de syndicale delegatie bedienden of bij ontstentenis, van de bedienden, aan het gewestelijk verzoeningscomité een afwijking vragen op de drempel en/of de duur. Indien deze afwijking unaniem wordt toegestaan door het gewestelijk verzoeningscomité dient de onderneming op bedrijfsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst hieromtrent te sluiten.

3° Ondernemingen erkend als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden in het kader van het brugpensioen, kunnen op bedrijfsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met het oog op een uitbreiding van de drempel en/of de duur.

Art. 11. Voor de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal de aanvullende vergoeding brugpensioen na een loopbaanvermindering met 1/2 of 1/5 berekend worden op basis van een voltijdse wedde.

Hoofdstuk VI. *Opleiding*

Art. 12. Risicogroepen

De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen vast dat de partijen vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid op 16 september 2003 een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten met betrekking tot de risicogroepen die geldig is voor het jaar 2003.

De ondertekenaars van deze overeenkomst bevelen de partijen vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid aan om voor de provincies Vlaams-Brabant, Waals Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de overeenkomst van 16 september 2003 te verlengen voor het jaar 2004 en om de bijdrage risicogroepen aan te passen aan de loonsevolutie.

Les dérogations suivantes sont possibles :

1° Les entreprises qui appliquent déjà un pourcentage plus élevé à l'entrée en vigueur de cet accord peuvent maintenir ce seuil.

2° Par le biais d'une demande commune de l'employeur et de la délégation syndicale ou à défaut, des employés, les entreprises peuvent demander une dérogation au seuil et/ou à la durée au comité de conciliation régional. Si cette dérogation est accordée à l'unanimité par le bureau de conciliation, l'entreprise doit conclure à son niveau une convention collective de travail à ce sujet.

3° Les entreprises reconnues comme entreprise en restructuration ou en difficultés dans le cadre de la prépension, peuvent conclure une convention collective de travail d'entreprise en vue d'étendre le seuil et/ou la durée.

Art. 11. Pour les provinces de Brabant flamand et de Brabant wallon ainsi que la région de Bruxelles Capitale, l'indemnité complémentaire de prépension après une diminution de carrière de 1/2 ou 1/5 sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein.

Chapitre VI. *Formation*

Art. 12. Groupes à risque

Les signataires de la présente convention collective de travail constatent que les parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés de des fabrications métalliques ont conclu le 16 septembre 2003 une convention collective de travail relative aux groupes à risque, valable pour l'année 2003.

Les signataires de la présente convention recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de prolonger cette convention pour les provinces de Brabant flamand, de Brabant wallon et de la Région de Bruxelles Capitale pour l'année 2004 et d'adapter la cotisation pour les groupes à risque à l'évolution des salaires.

Art. 13. Vorming

In elke onderneming zal vanaf 1 januari 2004 0,9 pct. van het geheel van de jaarlijks door de totaliteit van de bedienden gepresteerde uren, besteed worden aan beroepsopleiding van de bedienden.

Onder beroepsopleiding wordt verstaan: de opleiding die de kwalificatie van de bediende bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming. Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van de bedienden zou slaan.

In de loop van het eerste trimester 2005 zal deze opleidingsinspanning door de ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst geëvalueerd worden. Een tussentijdse evaluatie zal plaats hebben in de loop van het tweede trimester 2004.

Hoofdstuk VII. *Syndicale waarborgen*

Art. 14. De ondertekenaars van deze overeenkomst bevelen de partijen vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid aan om de jaarlijkse bijdragen aan het Fonds voor syndicale waarborgen en het Speciaal Fonds voor bedienden, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 april 1985 en 14 april 1986, vanaf 1 januari 2004 te verhogen :

tot 66 euro (voor ondernemingen die 100 of meer werknemers tewerkstellen);

tot 40 euro (voor ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen).

Hoofdstuk VIII. *Werkzekerheidsclausule*

Art. 15. Principe

In geen enkele onderneming zal overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn. Deze bepaling is van toepassing vanaf 29 oktober 2003.

Art. 13. Formation

A partir du 1^{er} janvier 2004, dans chaque entreprise, 0,9 p.c. de l'ensemble des heures prestées annuellement par tous les employés sera consacré à la formation professionnelle des employés.

Par formation professionnelle, il faut entendre la formation qui améliore la qualification de l'employé et répond aux besoins de l'entreprise. A cet égard, il est recommandé que la formation bénéficie au mieux à toutes les catégories d'employés.

Dans le courant du premier trimestre 2005, cet effort de formation sera évalué par les signataires de la présente convention collective de travail. Une évaluation intermédiaire aura lieu dans le courant du deuxième trimestre 2004.

Chapitre VII. *Garanties syndicales*

Art. 14. Les signataires de la présente convention recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de porter, à partir du 1^{er} janvier 2004, les cotisations annuelles au Fonds des garanties syndicales et au Fonds spécial pour employés, telles que prévues par les conventions collectives de travail du 23 avril 1985 et 14 avril 1986:

à 66 euros (pour les entreprises occupant 100 travailleurs ou plus);

à 40 euros (pour les entreprises occupant moins de 100 travailleurs).

Chapitre VIII. *Clause de securite d'emploi*

Art. 15. Principe

Aucune entreprise ne procédera à un licenciement multiple avant que les autres mesures préservant l'emploi n'aient été épuisées. Cette disposition sera d'application à partir du 29 octobre 2003.

Art. 16. Procedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en /of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd :

Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in alsook de voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité.

Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendevertegenwoordigers, 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, beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningscomité op initiatief van de meest gereede partij.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bedienden en aan de voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

Art. 17. Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van 1.800 euro per ontslagen werknemer gestort worden aan het regionaal opleidingsfonds OBMB.

Art. 16. Procédure

Au cas où toutefois des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera suivie :

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le président du comité de conciliation régional.

Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer au niveau de l'entreprise des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les huit jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, au comité de conciliation régional à initiative de la partie la plus diligente.

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés et au président du comité de conciliation régional.

Art. 17. Sanction

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de 1.800 euros par travailleur licencié sera versée au fond de formation régional FEMB.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningscomité op vraag van de meest gereede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het gewestelijk verzoeningscomité 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.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningscomité niet toepast.

Deze bepaling is enkel van toepassing voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard.

Art. 18. Definitie

In dit hoofdstuk 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 bedienden treft dat ten minste 10 pct. bedraagt van het gemiddelde bediendebestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen ingevolge een faling of een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Hoofdstuk IX. Voorlichtingsvergadering

Art. 19. In geval van herstructurering zal de vakbondsafvaardiging voor bedienden in de onderneming het recht krijgen voorlichtingsvergaderingen voor de bedienden te organiseren volgens de bepalingen van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging

En cas de litige, il sera fait appel au comité de conciliation régional, à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du comité de conciliation régional prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du comité de conciliation régional.

Cette disposition n'est d'application pour autant que cette convention collective de travail soit rendue obligatoire.

Art. 18. Définition

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par licenciement multiple : tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 p.c. du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises comptant moins de 30 employés. Les licenciements suite à une faillite ou à une fermeture tombent également sous cette définition.

Chapitre IX. Réunion d'information

Art. 19. En cas de restructuration, la délégation syndicale des employés au sein de l'entreprise aura le droit d'organiser des réunions d'informations 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.

Hoofdstuk X. *Brugpensioen*

Art 20. De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst komen overeen om de nationale sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot brugpensioen, binnen de wettelijke mogelijkheden te verlengen tot 30 juni 2005 voor de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, te weten :

brugpensioen op 58 jaar zoals verlengd door artikel 18 van het nationaal akkoord van 11 juni 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid

brugpensioen op 56 jaar, voor zover de bediende 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen waarvan 20 jaar in een nachtrekking zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van de Nationale Arbeidsraad, en zoals verlengd door artikel 19 van het nationaal akkoord van 11 juni 2001 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Hoofdstuk XI. *Diversen*

Art. 21. 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.

Art. 22. Overuren

Overeenkomstig het Interprofessioneel Akkoord 1999-2000 van 8 december 1998 worden de 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.

Chapitre X. *Prépension*

Art. 20. Les signataires de la présente convention collective de travail conviennent de prolonger les conventions collectives de travail nationales et sectorielles en matière de prépension, dans les limites des possibilités légales, jusqu'au 30 juin 2005 pour les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de la Région de Bruxelles Capitale, à savoir :

la prépension à 58 ans, telle que prolongée par l'article 18 de l'accord national du 11 juin 2001, conclu au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques,

la prépension à 56 ans, pour autant que l'employé puisse justifier d'une ancienneté de 33 ans comme salarié dont 20 ans dans un régime de travail de nuit comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail et telle que prolongée par l'article 19 de l'accord national du 11 juin 2001, conclu au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Chapitre XI *Divers*

Art. 21. 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.

Art. 22. 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.

Art. 23. Functieclassificatie

De ondertekenaars van deze overeenkomst bevelen de **partijen** vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid aan om de studie die momenteel gaande is inzake de nieuwe functieclassificatie imperatief te beëindigen voor 31 december 2004 volgens de **timing** die werd uitgewerkt door de experten. Bovendien bevelen zij aan dat de financiële middelen om de logistiek van deze studie te verzekeren zouden gewaarborgd worden.

Hoofdstuk XII. *Sociale vrede*

Art. 24. De sociale vrede zal verzekerd zijn tijdens de **duurtijd** van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijgevolg zal op provinciaal, **subgewestelijk** of **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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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*

Art. 25. Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten voor bepaalde duur vanaf 1 **januari** 2003 tot 31 december 2004, tenzij anders bepaald.

De artikelen 5, 6, 7, 10, 11 en 14 zijn gesloten voor onbepaalde duur en **kunnen** opgezegd worden **mits** een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid en **mits inachtneming** van een **opzeggingstermijn** van 6 maanden.

Art. 23. Classification des fonctions

Les signataires de la présente convention recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de terminer l'étude en cours concernant la nouvelle classification des fonctions et ce impérativement pour le 31 décembre 2004, conformément au timing établi par les experts. Elles recommandent également que les moyens financiers pour assurer la logistique de cette étude soient garantis.

Chapitre XII. *Paix sociale*

Art. 24. La paix sociale sera assurée 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 collective de travail 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 de leurs obligations par les autres signataires.

Chapitre XIII. *Durée*

Art. 25. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, prenant cours le 1^{er} janvier 2003 et se terminant le 31 décembre 2004 sauf stipulé autrement.

Les articles 5, 6, 7, 10, 11 et 14 sont conclus pour une durée indéterminée et peuvent être résiliés moyennant une lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et moyennant un délai de préavis de 6 mois.

Paritair comité 209 voor de bedienden van de
metaalfabrikatennijverheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november
2003

Regionaal akkoord 2003-2004 voor de provincies
Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest

Bijlage 1

-

De onderhandeling van de enveloppe van 1 % op
ondernemingsvlak (artikel 3).

De werkgevers- en bediendenvertegenwoordigers
op provinciaal en lokaal vlak verbinden zich ertoe
om volgende regels toe te passen en te doen
toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe
van 1 pct. op het ondernemingsvlak.

Berekening en omzetting

a) De ondernemingen en hun syndicale delegatie
voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen
over de aanwending van een budgettaire enveloppe
van 1 pct. van de loonmassa van de gebaremiseerde
en baremiseerbare bedienden.

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

c) Onder loonmassa worden begrepen de
brutowedden (met inbegrip van de **eindejaarspre-**
mies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en
bijkomende sociale lasten (sociale zekerheidsbij-
dragen van de werkgever en andere sociale lasten)
van de gebaremiseerde en baremiseerbare
bedienden.

d) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de
financiering van bijkomende voordelen,
loonsverhogingen of andere verbeteringen van de
arbeidsvoorwaarden.

Commission paritaire 209 pour les employés des
fabrications métalliques

Convention collective de travail du 13 novembre
2003

Accord régional 2003-2004 pour les provinces du
Brabant flamand, Brabant wallon et la Région de
Bruxelles Capitale

Annexe 1

-

La négociation de l'enveloppe de 1% au niveau des
entreprises (article 3).

Les représentants des employeurs et des employés
au niveau provincial et local s'engagent à respecter
et faire respecter les règles suivantes lors de la
négociation de l'enveloppe de 1 p.c. au niveau des
entreprises.

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
équivalut à 1 p.c. de la masse salariale des employés
barémisés et baremisables.

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

c) 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.

d) Cette enveloppe peut être utilisée pour le
financement d'avantages complémentaires,
d'augmentations salariales ou d'autres améliorations
des conditions de travail.

e) Om na te gaan of de enveloppe van 1 pct. 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 pct.

in de tweede plaats mag de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2004 tot 31 december 2004 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet stijgen met meer dan 1 pct..

e) Pour vérifier si l'enveloppe de 1 p.c. n'est pas dépassée, on effectue le calcul suivant:

premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et barémisables ne peut être supérieur à 1 p.c..

deuxièmement, pour la période allant du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2004, la masse salariale ne peut augmenter de plus de 1 p.c. suite à l'affectation de l'enveloppe.

Paritair comité 209 voor de bedienden van de
metaalfabrikatennijverheid

Commission paritaire 209 pour les employés des
fabrications métalliques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november
2003

Convention collective de travail du 13 novembre
2003

Regionaal akkoord 2003-2004 voor de provincies
Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest

Accord régional 2003-2004 pour les provinces du
Brabant flamand, Brabant wallon et la Région de
Bruxelles Capitale

Bijlage 2

Annexe 2

Regionale minimum weddenschaal voor bedienden*
voor de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant
en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vanaf
1 januari 2004

Barème régional des appointements des employés*
pour les provinces du Brabant flamand, Brabant
wallon et la Région de Bruxelles Capitale à partir
du 1er janvier 2004

EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS - ADMINISTRATIEVE BEDIENDEN				
Age Ouderdom	Echelon 1 Trap 1	Echelon 2 Trap 2	Echelon 3 Trap 3	Echelon 4 Trap 4
21	1.244,56 €			
22	1.260,81 €			
23	1.276,62 €	1.368,78 €		
24	1.292,85 €	1.396,41 €		
25	1.308,88 €	1.423,51 €	1.517,98 €	
26	1.325,44 €	1.450,92 €	1.555,94 €	
27	1.341,36 €	1.478,01 €	1.593,90 €	1.630,18 €
28	1.357,50 €	1.505,86 €	1.631,87 €	1.670,88 €
29	1.373,84 €	1.533,16 €	1.669,82 €	1.711,68 €
30	1.389,97 €	1.560,69 €	1.708,09 €	1.752,28 €
31	1.406,21 €	1.588,00 €	1.745,95 €	1.793,29 €
32		1.615,41 €	1.783,69 €	1.834,00 €
33		1.642,62 €	1.821,87 €	1.874,60 €
34			1.859,62 €	1.915,41 €
35			1.897,58 €	1.956,32 €
36				1.997,02 €
37				2.037,40 €

* Une rémunération brute minimum mensuelle de **1 208,74 euro** est garantie au 1er janvier 2004 à tous les employés majeurs ou assimilés

* Een bruto minimum **maandwedge** van **1 208,74 euro** wordt per 1 januari 2004 gewaarborgd voor de meerderjarige of hieraan gelijkgestelde bedienden

EMPLOYÉS TECHNIQUES - TECHNISCHE BEDIENDEN

Age Ouderdom	Echelon 1 Trap 1	Echelon 2 Trap 2	Echelon 3 Trap 3	Echelon 4 Trap 4	Echelon 5 Trap 5	Echelon 6 Trap 6	Echelon 7 Trap 7
21	1.244,56 €						
22	1.260,81 €						
23	1.276,62 €	1.319,00 €	1.368,78 €	1.406,21 €			
24	1.292,85 €	1.342,84 €	1.396,41 €	1.439,74 €			
25	1.308,88 €	1.366,78 €	1.423,51 €	1.473,80 €	1.517,98 €	1.530,74 €	
26	1.325,44 €	1.390,28 €	1.450,92 €	1.507,34 €	1.555,94 €	1.568,81 €	
27	1.341,36 €	1.414,02 €	1.478,01 €	1.540,97 €	1.593,90 €	1.607,08 €	1.630,18 €
28	1.357,50 €	1.437,95 €	1.505,86 €	1.574,82 €	1.631,87 €	1.645,36 €	1.670,88 €
29	1.373,84 €	1.461,58 €	1.533,16 €	1.608,56 €	1.669,82 €	1.683,74 €	1.711,68 €
30	1.389,97 €	1.484,98 €	1.560,69 €	1.642,40 €	1.708,09 €	1.722,02 €	1.752,28 €
31	1.406,21 €	1.509,02 €	1.588,00 €	1.676,04 €	1.745,95 €	1.760,08 €	1.793,29 €
32		1.532,63 €	1.615,41 €	1.710,00 €	1.783,69 €	1.798,26 €	1.834,00 €
33		1.556,27 €	1.642,62 €	1.743,64 €	1.821,87 €	1.836,63 €	1.874,60 €
34					1.859,62 €	1.874,91 €	1.915,41 €
35					1.897,58 €	1.913,18 €	1.956,32 €
36							1.997,02 €
37							2.037,40 €

Dessinateurs - Tekenaars

Age Ouderdom	Echelon 1 Trap 1	Echelon 2 Trap 2	Echelon 3 Trap 3	Echelon 4 Trap 4	Echelon 5 Trap 5
23	1.319,00 €	1.406,21 €			
24	1.342,84 €	1.439,74 €			
25	1.366,78 €	1.473,80 €			
26	1.390,28 €	1.507,34 €			
27	1.414,02 €	1.540,97 €	1.630,18 €		
28	1.437,95 €	1.574,82 €	1.670,88 €	1.729,72 €	
29	1.461,58 €	1.608,56 €	1.711,68 €	1.772,94 €	
30	1.484,98 €	1.642,40 €	1.752,28 €	1.816,08 €	1.953,78 €
31	1.509,02 €	1.676,04 €	1.793,29 €	1.859,41 €	2.002,49 €
32	1.532,63 €	1.710,00 €	1.834,00 €	1.902,53 €	2.051,21 €
33	1.556,27 €	1.743,64 €	1.874,60 €	1.945,67 €	2.100,15 €
34			1.915,41 €	1.989,11 €	2.149,27 €
35			1.956,32 €	2.032,34 €	2.197,89 €
36			1.997,02 €	2.075,36 €	2.246,82 €
37			2.037,40 €	2.118,92 €	2.295,42 €
38				2.162,26 €	2.344,36 €
39					2.393,39 €
40					2.441,89 €

CONTREMAÎTRES-MEESTERGASTEN			
Age Ouderdom	Echelon 1 Trap 1	Echelon 2 Trap 2	Echelon 3 Trap 3
30	1.455,98 €	1.729,72 €	1.879,24 €
31	1.491,00 €	1.772,94 €	1.926,05 €
32	1.525,68 €	1.816,08 €	1.973,08 €
33	1.560,90 €	1.859,41 €	2.019,91 €
34	1.595,69 €	1.902,53 €	2.066,61 €
35	1.630,59 €	1.945,67 €	2.113,85 €
36	1.665,71 €	1.989,11 €	2.160,88 €
37	1.700,62 €	2.032,34 €	2.208,01 €
38	1.735,72 €	2.075,36 €	2.254,72 €
39	1.770,42 €	2.118,92 €	2.301,54 €
40	1.805,22 €	2.162,26 €	2.348,67 €

Traceurs en chaudronnerie - Traceerders voor ketelwerk		
Age Ouderdom	Echelon 1 Trap 1	Echelon 2 Trap 2
27	1.630,18 €	
28	1.670,88 €	1.717,38 €
29	1.711,68 €	1.760,08 €
30	1.752,28 €	1.803,32 €
31	1.793,29 €	1.846,03 €
32	1.834,00 €	1.888,94 €
33	1.874,60 €	1.931,75 €
34	1.915,41 €	1.974,66 €
35	1.956,32 €	2.017,79 €
36	1.997,02 €	2.060,60 €
37	2.037,40 €	2.103,62 €
38		2.146,65 €