

HOOFDSTUK I - INLEIDING

1.1. Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

1.2. Voorwerp

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

1.3. Algemeen verbindend verklaring

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst inclusief de bijlage, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

HOOFDSTUK II – LOONVOORWAARDEN

2.1. Loonsverhoging

Op 1 mei 2001 worden alle effectieve uurlo-
nen verhoogd met 5 BEF (regime 38
uren/week).

Op 1 april 2002 worden alle effectieve uurlo-
nen verhoogd met 3 BEF (regime 38
uren/week).

2.2. Minimumlonen

Op 1 mei 2001 worden alle nationale en regi-
onale minimumuurlonen en de regionale ba-
remieke uurlonen verhoogd met 5 BEF (regi-
me 38 uren per week).

Op 1 januari 2002 worden alle nationale en
regionale minimumuurlonen en de regionale
baremieke uurlonen verhoogd met 1%.

Op 1 april 2002 worden alle nationale en regi-
onale minimumuurlonen en de regionale ba-
remieke uurlonen verhoogd met 3 BEF (regi-
me 38 uren per week).

CHAPITRE I - INTRODUCTION

1.1. Champ d'application

La présente convention s'applique aux em-
ployeurs et aux ouvriers des entreprises ressortis-
sant à la commission paritaire des constructions
métallique, mécanique et électrique, à l'exception
des entreprises de montage de ponts et de char-
pentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ou-
vrières.

1.2. Objet

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

1.3. Force obligatoire

Les parties signataires demandent que la pré-
sente convention collective de travail, annexe
comprise, soit rendue obligatoire par arrêté royal
au plus vite.

CHAPITRE II – CONDITIONS SALARIALES

2.1. Augmentation salariale

Au 1^{er} mai 2001, tous les salaires horaires
effectifs seront majorés de 5 BEF (régime de
38 heures/semaine)

Au 1^{er} avril 2002, tous les salaires horaires
effectifs seront majorés de 3 BEF (régime de
38 heures/semaine)

2.2. Salaires minima

Au 1^{er} mai 2001, tous les salaires horaires
minima nationaux et régionaux ainsi que les
salaires horaires barémiques régionaux se-
ront majorés de 5 BEF (régime de 38 heu-
res/semaine).

Au 1^{er} janvier 2002, tous les salaires horaires
minima nationaux et régionaux ainsi que les
salaires horaires barémiques régionaux se-
ront majorés de 1 % .

Au 1^{er} avril 2002, tous les salaires horaires
minima nationaux et régionaux ainsi que les
salaires horaires barémiques régionaux se-
ront majorés de 3 BEF (régime de 38 heu-
res/semaine).

2.3. Vergoedingen industriële leerlingen

Het basisuurloon dat dient voor de berekening van de vergoedingen van industriële leerlingen wordt eveneens verhoogd met de bovengenoemde verhogingen van de minimumlonen.

2.4. Procedure inzake functieclassificatie

De ondertekende partijen zullen de procedure inzake een paritaire functieclassificatie, opnemen in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III – ENVELOPPE

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

Onder loonmassa wordt begrepen de brutolonen en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

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 30 september 2001 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe, of indien tegen deze datum dit overleg niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden alle effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 1% vanaf 1 januari 2002

HOOFDSTUK IV – UITZONDERINGEN OP DE LOONSVERHOGINGEN

4.1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging en enveloppe zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De gewestelijke paritaire secties zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming. Ondernemingen in herstructurering kunnen de bepalingen inzake loonsverhogingen en enveloppe anders aanwenden via onderhandelingen.

4.2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging en de enveloppe zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die reeds gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2001 en 2002.

2.3. Indemnisation des apprentis industriels

Le salaire horaire de base qui est utilisé pour le calcul des indemnités des apprentis industriels est également majoré des augmentations des salaires minima précisées ci-avant.

2.4. Procédure de classification de fonctions

Les parties signataires reprendront dans une convention collective de travail sectorielle la procédure relative à une classification de fonctions paritaire.

CHAPITRE III – L'ENVELOPPE

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

Par masse salariale, on entend les salaires bruts et les charges sociales y afférentes (cotisations de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

L'utilisation de cette enveloppe est définie au niveau des entreprises par le biais d'une concertation paritaire conformément aux engagements repris dans l'accord paritaire annexé à la convention nationale.

Lorsque cette concertation au niveau de l'entreprise n'est pas lancée ou n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 30 septembre 2001, ce budget est transposé au 1 janvier 2002 en une augmentation générale des salaires horaires bruts effectifs de 1%.

CHAPITRE IV – EXCEPTIONS AUX AUGMENTATIONS SALARIALES

4.1. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière d'augmentation salariale et d'enveloppe ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder ces avantages. Les sections paritaires régionales sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise. Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière d'augmentations salariales et d'enveloppe à d'autres fins par le biais de négociations.

4.2. Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en matière d'augmentation salariale et d'enveloppe ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont déjà couvertes par un accord-programme social pour 2001 et 2002.

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

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

De ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor het jaar 2001 passen enkel de loonsverhogingen en de enveloppe van dit nationaal akkoord toe voorzien voor 2002.

Les entreprises, couvertes par un accord-programme social pour l'année 2001, appliquent uniquement les augmentations salariales et l'enveloppe prévues par le présent accord national pour 2002.

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

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

HOOFDSTUK V. – MODALISERING

CHAPITRE VI – MODALISATION

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 loonsverhogingen en de enveloppe van 1%.

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 salariales et l'enveloppe de 1%.

HOOFDSTUK VI. – STATUUT VAN DE WERKNEMER

CHAPITRE VI. – LE STATUT DU TRAVAILLEUR

6.1. Extralegaal pensioen

6.1. La pension extralégale

De bijdrage van 1% aan het Fonds voor Bestaanszekerheid bestemd voor het extralegaal pensioen wordt vanaf 1 april 2001 verhoogd tot 1,25 %. (inning vanaf 1 juli 2001)

La cotisation de 1% au Fonds de sécurité d'existence, destinée à la pension extralégale, sera portée au 1 avril 2001 à 1,25 % (perception à partir du 1 juillet 2001)

De bijdrage van 1,25 % aan het Fonds voor Bestaanszekerheid bestemd voor het extralegaal pensioen wordt vanaf 1 april 2002 verhoogd tot 1,50 %. (inning vanaf 1 juli 2002)

La cotisation de 1,25% au Fonds de sécurité d'existence, destinée à la pension extralégale, sera portée au 1 avril 2002 à 1,50 % (perception à partir du 1 juillet 2002)

Ondernemingen die conform de procedure beschreven in artikel 14, §2 van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 1999, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 19 januari 2000, een vrijstelling verkregen van de betaling van deze bijdrage, dienen respectievelijk vanaf 1 april 2001 en 1 april 2002 mits een collectieve arbeidsovereen-

Les entreprises qui, conformément à la procédure décrite à l'article 14, §2 des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence fixés par la convention collective de travail du 14 décembre 1999, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 janvier 2000, ont obtenu une dispense pour le paiement de cette cotisation, doivent respectivement à partir du 1 avril 2001 et du 1 avril 2002, moyennant une convention collective de travail au niveau de

komst op ondernemingsvlak, de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor extralegaal pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan deze bijkomende bijdrage van respectievelijk 0,25 % en 0,25 %. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen voor 30 september 2001 overgemaakt te worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De ondernemingen die gedekt zijn door een koopkrachtakkoord voor 2001 en /of 2002 worden van deze bijdrage vrijgesteld, voor zover zij nog geen bijdragen betaald hebben aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het extralegaal pensioen. Ze kunnen nadien beslissen om alsnog in het stelsel te treden.

6.2. Fonds voor bestaanszekerheid

- a. De aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid bedraagt vanaf 1 april 2001, 300 BEF voor een hele uitkering en 150 BEF voor een halve uitkering. De cumul van de werkloosheidsuitkering met deze en eventuele op ondernemingsvlak bestaande aanvullende uitkeringen mag niet tot gevolg hebben dat het normale nettoloon van de werknemer overschreden wordt.
- b. Voor de duur van het akkoord zullen de werknemers van 50 jaar of meer die na 1 april 2001 ziek worden of zich in de door het Fonds voor Bestaanszekerheid gedekte ziekteperiode van 11 maanden bevinden, in zover zij nog steeds ziek zijn op de leeftijd van 57 jaar, zullen vanaf 57 jaar een uitkering ontvangen van 3100 BEF per maand tot pensioenleeftijd voor zolang de ziekte duurt.
- c. Het aanvullend vakantiegeld van pas afgestudeerde werknemers dat door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ingevolge het Interprofessioneel Akkoord ten laste wordt genomen, wordt verhoogd met een aanvullende werkloosheidsuitkering ten belope van 300 BEF per uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.
- d. De tijdelijke bijdragen voor bestaanszekerheid van respectievelijk 0,30 % bestemd voor de financiering van het brugpensioen vanaf 57 jaar en deze van 0,13 % bestemd voor de financiering van de capitatieve bijdrage, worden vanaf 1 april 2001 tot 31 december 2002 vervangen door een tijdelijke bijdrage van respectievelijk 0,13 % en 0,05 %.

6.3. Opzegtermijnen

§1. In toepassing van artikel 61 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten komen partijen overeen een koninklijk besluit aan te vra-

l'entreprise, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant équivalent à cette cotisation complémentaire de respectivement à 0,25% et 0,25%. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au Fonds de Sécurité d'Existence pour le 30 septembre 2001 au plus tard.

Les entreprises, couvertes par un accord de pouvoir d'achat pour 2001 et/ou 2002 sont libérées de cette cotisation pour autant qu'elles n'aient pas encore payé de cotisation au Fonds de Sécurité d'Existence pour la pension extralégale. Elles peuvent décider par la suite d'adhérer au régime.

6.2. Le Fonds de Sécurité d'Existence

- a. A partir du 1^{er} avril 2001, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élèvera à 300 BEF pour une indemnité complète et à 150 BEF pour une demi-indemnité. Le cumul des allocations de chômage avec cette allocation et des allocations complémentaires qui existeraient au niveau de l'entreprise ne peut avoir pour conséquence que le salaire net normal du travailleur soit dépassé.
- b. Pour la durée de l'accord, les travailleurs de 50 ans ou plus qui tombent malades après le 1^{er} avril 2001 ou se trouvent dans la période de maladie de 11 mois couverte par le Fonds de Sécurité d'Existence toucheront, dans la mesure où ils sont encore malades à l'âge de 57 ans, une allocation de 3100 BEF par mois de 57 ans à l'âge de pension aussi longtemps que la maladie dure.
- c. Le pécule de vacances complémentaire des travailleurs venant de sortir de l'école, qui est pris en charge par l'Office National de l'Emploi en application de l'Accord Interprofessionnel, est majoré d'une indemnité complémentaire de 300 BEF par allocation versée par l'Office National de l'Emploi.
- d. Les cotisations temporaires de sécurité d'existence de 0,30 % destinée au financement de la prépension à partir de 57 ans et de 0,13 % destinée au financement de la cotisation capitative sont respectivement remplacées du 1^{er} avril 2001 au 31 décembre 2002 par une cotisation temporaire de respectivement 0,13 % et 0,05 %.

6.3. Délais de préavis

§1. En application de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les parties conviennent de demander un arrêté royal tendant

gen dat ertoe strekt de opzeggingstermijnen, zoals deze bepaald worden in het koninklijk besluit van 22 juni 1999 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren", voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, als volgt te wijzigen :

1° Algemeen regime (gewijzigd)

1.1. Indien de arbeider tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt de opzeg gegeven door de werkgever met 14 dagen verlengd.

2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen (ongewijzigd)

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering (ongewijzigd)

In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 juni 1999 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die neergelegd en geregistreerd is.

Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van minder dan dertig arbeiders. Ook de ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

§2. Deze nieuwe bepalingen zullen in werking treden op de datum van het verschijnen van een koninklijk besluit ter zake in het Belgisch Staatsblad.

§3. Partijen komen overeen dat de opzegtermijnen voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 23 april 2001 tot de datum van verschijning van het

à modifier comme suit les délais de préavis fixés par l'arrêté royal du 22 juin 1999 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" pour les ouvriers ayant un contrat de travail de durée indéterminée et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail:

1° Régime général (modifié)

1.1. le préavis signifié par l'employeur est prolongé de 14 jours lorsque l'ouvrier est occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 15 ans et moins de 20 ans.

2° Délais de préavis en cas de prépension (pas modifié)

Dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

3° Délais de préavis en cas de restructuration (pas modifié)

Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 5 de l'arrêté royal du 22 juin 1999 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus à condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise qui aura été déposée et enregistrée.

On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple: tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

§2. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de publication au Moniteur belge d'un arrêté royal en la matière.

§3. Les parties conviennent que les délais de préavis applicables aux ouvriers occupés sous contrat à durée indéterminée et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail s'établissent comme suit à partir du 23 avril 2001 et jusqu'à la date de publi-

nieuw koninklijk besluit waarvan sprake in §2 als volgt worden vastgesteld :

cation du nouvel arrêté royal dont question au §2

1° Algemeen regime

1° Régime général

- 1.1. indien de arbeider minder dan 5 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 28 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 14 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.2. indien de arbeider tussen 5 jaar en minder dan 10 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 42 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 14 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.3. indien de arbeider tussen 10 jaar en minder dan 15 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 84 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 28 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.4. indien de arbeider tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 112 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 28 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.5. indien de arbeider tussen 20 jaar en minder dan 25 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is : 154 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 42 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven
- 1.6. indien de arbeider 25 jaar en meer ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is: 196 dagen indien de opzeg door de werkgever wordt gegeven en 42 dagen wanneer de opzeg door de arbeider wordt gegeven

- 1.1 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis moins de 5 ans : 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 14 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.2 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 5 ans et moins de 10 ans : 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 14 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.3 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 10 ans et moins de 15 ans : 84 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.4 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 15 ans et moins de 20 ans : 112 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 28 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.5 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 20 ans et moins de 25 ans: 154 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier
- 1.6 pour un ouvrier occupé sans interruption auprès du même employeur depuis au moins 25 ans: 196 jours lorsque le préavis est signifié par l'employeur et 42 jours lorsque le préavis est signifié par l'ouvrier

2° Opzegtermijnen in geval van brugpensioen

2° Délais de préavis en cas de prépension

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen blijven de opzegtermijnen van het artikel 3 van het koninklijk besluit van 22 juni 1999 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden.

Les délais de préavis prévus à l'article 3 de l'arrêté royal du 22 juin 1999 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension.

3° Opzegtermijnen in geval van herstructurering
In geval van herstructurering blijven de opzegtermijnen voorzien in artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 juni 1999 "tot vaststelling van de opzegtermijnen in sommige ondernemingen die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren" behouden, op voorwaarde dat deze opzegtermijnen bevestigd worden in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die neergelegd en geregistreerd is.
Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag: elk ontslag, met uitzon-

3° Délais de préavis en cas de restructuration
Dans le cas d'une restructuration, les délais de préavis prévus à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 juin 1999 "fixant les délais de préavis dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire nationale pour les constructions métallique, mécanique et électrique" sont maintenus à la condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise qui aura été déposée et enregistrée.
On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple: tout licenciement, excepté le

dering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal arbeiders treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor ondernemingen van minder dan dertig arbeiders. Ook de ontslagen ingevolge een faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

4° Deze regeling heeft geen invloed op de opzeggingen, betekend vóór 23 april 2001.

HOOFDSTUK VII.- TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELING

7.1. sectoraal model loopbaanplanning

7.1.1. Tijdskrediet

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 arbeiders conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77.

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

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

7.1.2. Ondernemingsovereenkomsten inzake brugpensioen

Alle op ondernemingsvlak bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen die geregistreerd en neergelegd zijn ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden van 1 januari 2002 tot en met 30 juni 2003 verlengd.

7.1.3. Afwijkingen op het sectoraal model

Op ondernemingsvlak kan, mits collectieve arbeidsovereenkomst, afgeweken worden van het sectoraal model inzake loopbaanplanning (7.1.1 en 7.1.2).

Die afwijking kan betrekking hebben op het verlengen van het tijdskrediet tot maximum 5 jaar en/of het verhogen van de drempel van 5% ener-

licencement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

4° Le présent régime ne s'applique pas aux préavis signifiés avant le 23 avril 2001.

CHAPITRE VII.- EMPLOI ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

7.1. Modèle sectoriel de planification de carrière

7.1.1. Crédit-temps

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

7.2. Conventions d'entreprise sur la prépension

Toutes les conventions collectives de travail sur la prépension au niveau de l'entreprise, qui ont été enregistrées et déposées au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, à l'exception des conventions collectives de travail à durée déterminée ayant trait à des opérations de restructurations temporaires, sont prolongées dans les mêmes conditions et suivant les possibilités légales du 1^{er} janvier 2002 au 30 juin 2003.

7.1.3. Dérogations au modèle sectoriel

Au niveau de l'entreprise il peut être dérogé par une convention collective de travail au modèle sectoriel en matière de planification de carrière (7.1.1. et 7.1.2.).

Cette dérogation peut porter sur la prolongation du crédit-temps à 5 ans maximum et/ou le relèvement du seuil de 5 % d'une part et la révision

zijds en op het herzien van het brugpensioenakkoord op ondernemingsvlak anderzijds (herzien is niet-verlenging of wijziging van de modaliteiten). Indien men niet tot een akkoord komt, blijft het sectoraal model loopbaanplanning van kracht zoals bepaald in 7.1.1. en 7.1.2.

7.1.4. Omtrent het sectoraal model loopbaanplanning wordt een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gesloten.

7.2. Deeltijdse arbeid

a. sectoraal systeem tot aanmoediging van deeltijdse arbeid

Het mechanisme ter ondersteuning van het sectoraal systeem tot aanmoediging van deeltijdse arbeid, ingesteld in het kader van het nationaal akkoord 1997-1998 van 13 mei 1997 en gewijzigd verlengd door het nationaal akkoord 1999-2000 van 19 april 1999 tot 30 juni 2001, wordt onder dezelfde voorwaarde verlengd van 1 juli 2001 tot en met 31 december 2001.

b. overgangsmaatregel

De aanmoedigingspremie inzake deeltijdse loopbaanonderbreking toegekend in het kader van het sectoraal systeem van de deeltijdse arbeid blijft voor de arbeiders die vóór 1 januari 2002 reeds van een aanmoedigingspremie genieten, onverkort behouden voor zover de wettelijke en/of conventionele bepalingen dit toelaten.

7.3. Brugpensioenen

a. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen gesloten op ondernemingsvlak die geregistreerd en neergelegd zijn ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2001.

b. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen, gesloten op provinciaal en gewestelijk vlak die geregistreerd en neergelegd zijn ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2003.

Het brugpensioen voor arbeidsters, voorzien in artikel 19 sexies van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2003.

de l'accord de prépension au niveau de l'entreprise d'autre part (« révision » veut dire non-prolongation ou modification des modalités). Faute d'accord, le modèle sectoriel de planification de la carrière reste en vigueur tel que défini aux points 7.1.1. et 7.1.2.

7.1.4. A propos du modèle sectoriel de planification de la carrière, une convention collective de travail à durée indéterminée sera conclue.

7.2. Travail à temps partiel

a. Système sectoriel d'encouragement du travail à temps partiel

Le mécanisme de soutien du système sectoriel d'encouragement au temps partiel, instauré dans le cadre de l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997 et modifié, prolongé par l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999 au 30 juin 2001, est prolongé dans les mêmes conditions du 1^{er} juillet 2001 au 31 décembre 2001 inclus.

b. Mesure de transition

La prime d'encouragement en matière d'interruption de carrière à temps partiel octroyé dans le cadre du système sectoriel de travail à temps partiel reste maintenu tel quel pour les ouvriers qui bénéficient déjà d'une prime d'encouragement avant le 1^{er} janvier 2002, pour autant que les dispositions légales et/ou conventionnelles le permettent.

7.3. Prépensions

a. Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension qui ont été conclues au niveau des entreprises et qui ont été enregistrées et déposées au greffe du service des relations collectives du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2001 suivant les mêmes conditions et dans la limite des possibilités légales, à l'exception des conventions collectives de travail à durée déterminée relatives à des opérations temporaires de restructuration.

b. Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension qui ont été conclues aux niveaux provincial et régional et qui ont été enregistrées et déposées au greffe du service des relations collectives du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail sont prolongées jusqu'au 30 juin 2003 suivant les mêmes conditions et dans la limite des possibilités légales.

c. La prépension pour les ouvrières, prévue à l'article 19 sexies des statuts du Fonds de sécurité d'existence, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2003.

d. Het brugpensioen voor arbeiders voorzien bij punt 3.5.c. van het nationaal akkoord 1997-98 van 13 mei 1997, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2003.

e. De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997-98 in punt 3.5.d., verlengd in het nationaal akkoord 1999-2000, met betrekking tot de verlaging van de brugpensioenleeftijd tot 56 jaar, voor zover de arbeider in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot 31 december 2002.

De regeling zoals voorzien in het nationaal akkoord 1997-98 in punt 3.6. en verlengd in het nationaal akkoord 1999-2000, met betrekking tot het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot 31 december 2002.

j. De tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid van 3.100 BEF per maand in de last van het brugpensioen wordt, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten behouden voor alle brugpensioenen die ingaan tussen 1 juli 2001 en 30 juni 2003.

De bijkomende hoofdelijke bijdragen voor de bruggepensioneerden, die in het kader van de bestaande en verlengde overeenkomsten tussen 1 juli 2001 en 30 juni 2003 in brugpensioenen worden gesteld, worden onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten eveneens ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

7.4. Arbeidsorganisatie

a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 26 mei 1999 te verlengen tot 31 december 2002.

Het artikel 6 § 3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 19 juni 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten belope van maximaal het wettelijk bepaald aantal overuren niet toe te kennen, onder voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, wordt verlengd tot 31 december 2002.

Het sectoraal model jaartijd, zoals ingesteld door het nationaal akkoord 1997-1998 van 13 mei 1997, en gewijzigd door het nationaal akkoord 1999-2000 van 19 april 1999, wordt

d. La prépension pour les ouvriers, prévue au point 3.5.c. de l'accord national 1997-98 du 13 mai 1997, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2003.

e. La disposition prévue dans l'accord national 1997-98 au point 3.5.d., prorogée par l'accord national 1999-2000, relatif à l'abaissement de l'âge de la prépension à 56 ans, pour autant que l'ouvrier, en application de la réglementation en matière de prépension, puisse prouver une carrière professionnelle de 33 ans et ait travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que défini par la convention collective de travail n° 46, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 31 décembre 2002.

La disposition prévue dans l'accord national 1997-98 au point 3.6. et prorogée par l'accord national 1999-2000, relatif à la prépension à mi-temps telle que prévue par la convention collective de travail n° 55, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 31 décembre 2002.

g. L'intervention du Fonds de sécurité d'existence de 3 100 BEF par mois dans la charge de la prépension est maintenue aux mêmes conditions et modalités pour toutes les prépensions débutant entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2003.

h. Les cotisations capitatives supplémentaires pour les prépensionnés qui sont mis en prépension entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2003 dans le cadre des conventions existantes ou prolongées sont également prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence aux mêmes conditions et modalités.

7.4. Organisation du travail

a. Les parties demandent que l'arrêté royal "Petite flexibilité" du 26 mai 1999 soit prorogé jusqu'au 31 décembre 2002.

b. L'article 6 §3 de l'accord national pour 1995-96 du 19 juin 1995, qui prévoit la possibilité de ne pas octroyer de repos compensatoire jusqu'à concurrence du nombre d'heures supplémentaires légal au maximum, à condition qu'une convention collective de travail soit conclue à ce sujet au niveau de l'entreprise, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2002.

c. Le modèle sectoriel de temps annuel, instauré par l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997 et modifié par l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999, est prolongé jusqu'au 31 décembre

verlengd tot 31 december 2002, rekeninghoudende met de volgende wijzigingen (aanpassingen data):

- punt 2, 1^{ste} alinea: 'Procedure op ondernemingsvlak : Indien de onderneming bovenstaand sectoraal model van jaartijd wenst toe te passen wordt het arbeidsreglement aangepast conform de bepalingen van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de Arbeidsreglementen. Deze aanpassing geldt tot uiterlijk 31 december 2002. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 januari 2003 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement geschrapt.'
- punt 4: 'Evaluatie: op het einde van het jaar 2001 en het jaar 2002 wordt op nationaal vlak het verloop van de besprekingen ter uitvoering van de bepalingen van dit punt geëvalueerd.'

HOOFDSTUK VIII. – WERKZEKERHEID

De bepalingen inzake de werkzekerheidsclausule zoals opgenomen in Hoofdstuk II, artikel 2.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 houdende het nationaal akkoord 1999-2000, worden onverkort en onder dezelfde voorwaarden verlengd tot 31 december 2002.

HOOFDSTUK IX. – OPLEIDING

9.1. Opleidingsinspanningen

Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen zoals bepaald in punt 3.1. van het nationaal akkoord 1999-2000 ten belope van 0,7% van het geheel van de gepresteerde uren door de totaliteit van de arbeiders in tijd besteed aan beroepsopleiding, wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd voor de duur van dit akkoord.

In de loop van het 2^{de} kwartaal van 2002 zal onder dezelfde voorwaarden opnieuw een nationaal gecoördineerde enquête georganiseerd worden.

9.2. Regionale opleidingsinspanningen

De specifieke regionale bijdragen worden onder dezelfde voorwaarden verlengd voor de duurtijd van het akkoord.

9.3. Bijdrage risicogroepen

De bijdrage risicogroepen voor de duurtijd van onderhavig akkoord wordt bepaald op 0,10%. Van deze 0,10% zal nationaal 0,02% worden aangewend voor het industrieel leerlingwezen en 0,08% zal worden aangewend door de regionale opleidingsfondsen.

bre 2002 compte tenu des modifications suivantes (adaptations dates) :

- point 2, 1er alinéa : 'Procédure au niveau de l'entreprise : si l'entreprise souhaite appliquer le modèle sectoriel susmentionné, le règlement de travail est adapté conformément aux dispositions de la Loi du 8 avril 1965 instituant les Règlements de travail. Cette adaptation est valable jusqu'au 31 décembre 2002 au plus tard. Si ce modèle sectoriel n'est pas prolongé au niveau du secteur ou de l'entreprise, les dispositions adaptées en matière de temps annuel sont automatiquement supprimées du règlement de travail à partir du 1er janvier 2003.'
- point 4 : 'Evaluation : à la fin de l'année 2001 et de l'année 2002, le déroulement des discussions en exécution des dispositions de ce point est évalué au niveau national.'

CHAPITRE V. – SECURITE D'EMPLOI

Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises au Chapitre II, article 2.1. de la convention collective de travail du 19 avril 1999 portant l'accord national 1999-2000 sont prolongées telles quelles et dans les mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2002.

CHAPITRE VI. – FORMATION

9.1. Efforts de formation

L'engagement annuel en matière d'efforts de formation, tel que défini au point 3.1. de l'accord national 1999-2000 à hauteur de 0,7 % de l'ensemble des heures prestées par la totalité des ouvriers consacré en temps à la formation professionnelle, est prorogé dans les mêmes conditions pour la durée de cet accord.

Dans le courant du 2^{ème} trimestre 2002, une enquête coordonnée au niveau national sera à nouveau organisée dans les mêmes conditions.

9.2. Efforts de formation au niveau régional

Pour la durée du présent accord, les cotisations spécifiques au niveau régional sont prorogées aux mêmes conditions.

9.3. Cotisation pour les groupes à risques

Pour la durée du présent accord, la cotisation des groupes à risques est fixée à 0,10%. De ces 0,10%, 0,02% seront consacrés au niveau national à l'apprentissage industriel et 0,08% seront utilisés par les fonds régionaux de formation existants.

Verdere toepassings- en inningsmodaliteiten zullen in een aparte nationale collectieve arbeidsovereenkomst geregeld worden.

Les modalités relatives à l'application et à la perception seront fixées dans une convention collective de travail nationale distincte.

HOOFDSTUK X – DIVERSEN

CHAPITRE X – DIVERS

10.1. Verlenging bestaande bepalingen van bepaalde duur

10.1. Prolongation de dispositions à durée déterminée existantes

Volgende bepalingen van bepaalde duur worden verlengd tot 31 december 2002:

Les dispositions suivantes de durée déterminée sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2002 :

a. de bepalingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid (opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 1999, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2000)

a. les dispositions du Fonds de Sécurité d'Existence (reprises dans la convention collective de travail du 14 décembre 1999, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 janvier 2000)

artikel 14 § 2, 5^{de} alinea : éénmalige forfaitaire bijdrage verschuldigd door de werkgever.

article 14 § 2, 5^e alinéa : cotisation forfaitaire unique due par l'employeur.

artikel 14 § 3, 1^{ste} alinea: bijdrage van 0,60% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoelag.

article 14 § 3, 1^{er} alinéa : cotisation de 0,60 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle.

artikel 14 § 3, 3^{de} alinea: bijkomende bijdrage van 0,10% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoelag rekening houdend met de bepalingen uit het nationaal akkoord 1997-1998 met betrekking tot een globale positieve evaluatie van de toepassing van het sectoraal model jaartijd (punt 7.4.c.).

article 14 § 3, 3^e alinéa : cotisation supplémentaire de 0,10 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle compte tenu des dispositions de l'accord national 1997-1998 relatives à une évaluation globale positive de l'application du modèle sectoriel de temps annuel (point 7.4.c.).

artikel 19bis – 2^{de} alinea, 2^{de} streepje: het in aanmerking nemen van de startbaanovereenkomst van minstens 3 maanden voor de toekenning van de volledige werkloosheid

article 19 bis, 2^e alinéa, 2^e tiret : la prise en compte du contrat de premier emploi de minimum 3 mois pour l'octroi du chômage complet.

artikel 19bis § 5: de verhoogde vergoeding van 3.100 BEF/maand voor arbeiders vanaf 57 jaar, die zonder op brugpensioen gesteld te worden volledig werkloos worden.

- article 19 bis § 5 : l'indemnité majorée de 3.100 BEF/mois pour les ouvriers à partir de 57 ans, qui deviennent chômeurs complets sans être mis en prépension.

artikel 19bis § 6: de verhoogde vergoeding van 3.100 BEF/maand voor arbeiders vanaf 50 jaar die tussen 1 januari 1997 en 31 december 2002 ontslagen worden zonder op brugpensioen gesteld te zijn.

article 19 bis § 6 : l'indemnité majorée de 3.100 BEF/mois pour les ouvriers à partir de 50 ans qui sont licenciés entre le 1^{er} janvier 1997 et le 31 décembre 2002 sans être mis en prépension. 25

artikel 22 quater §1 en §2: de verhoogde vergoeding voor oudere zieken in voltijdse en deeltijdse betrekking.

article 22 quater § 1 et § 2 : l'indemnité majorée pour les malades âgés dans un emploi à temps plein et à temps partiel.

b. al de bepalingen van bepaalde duur opgenomen in onderstaande collectieve arbeidsovereenkomsten

b. toutes les dispositions à durée déterminée reprises dans les conventions collectives de travail mentionnées ci-après

artikel 8, inzake de carensdag, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (provincie Oost-Vlaanderen, behoudens het Land van Waas) met registratie-

article 8, en matière de jour de carence, de la convention collective de travail du 16 mars 1992 relative aux conditions de travail et de rémunération (province de Flandre Orientale, sauf Pays de Waes) enregistrée sous le nu-

nummer 30.491/CO/111.1/2
 artikel 9, inzake de carensdag, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1992 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (Land van Waas) met registratienummer 30.489/CO/111.1/2
 de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 1993 inzake de carensdag (West Vlaanderen) met registratienummer 32.756/CO/111.1/2
 de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1994 inzake de personen behorend tot de risicogroepen (Land van Waas) met registratienummer 36.886/CO/111.1/2

de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1995 inzake de personen behorend tot de risicogroepen (Oost-Vlaanderen, behoudens het Land van Waas) met registratienummer 37.507/CO/111.1/2
 de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1995 ter uitbreiding van de notie risicogroepen (Limburg) met registratienummer 37.887/CO/111.1/2
 Al de bepalingen van bepaalde duur van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op ondernemingsvlak en bekrachtigd door de Gewestelijke Paritaire Secties.

méro 30.491/CO/111.1/2.
 article 9, en matière de jour de carence, de la convention collective de travail du 16 mars 1992 relative aux conditions de travail et de rémunération (Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 30.489/CO/111.1/2.
 la convention collective de travail du 15 mars 1993 relative au jour de carence (Flandre Occidentale) enregistrée sous le numéro 32.756/CO/111.1/2.
 la convention collective de travail du 21 novembre 1994 relative aux personnes faisant partie des groupes à risque (Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 36.886/CO/111.1/2.
 la convention collective de travail du 20 février 1995 relative aux personnes faisant partie des groupes à risque (Flandre Orientale, excepté le Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 37.507/CO/111.1/2.
 la convention collective de travail du 20 mars 1995 en extension de la notion de groupes à risque (Limbourg) enregistrée sous le numéro 37.887/CO/111.1/2.
 Toutes les dispositions à durée déterminée des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises et entérinées par les sections paritaires régionales.

10.2. Paritaire werkgroep vrouwen

In de schoot van de sector wordt een permanente paritaire werkgroep vrouwen opgericht. Deze werkgroep zal ten aanzien van het paritair comité, constructieve voorstellen uitwerken en formuleren met betrekking tot de mogelijkheden van vrouwen in de sector (opleiding, arbeidsvoorwaarden, etc...).

10.3. Technische aanpassingen en opheffingen

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 (geregistreerd op 22 juni 1999 onder het nr. 51028/CO/1110000) omtrent klein verlet wordt aangepast in functie van de regelgeving met betrekking tot het vaderschapsverlof.

In de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 (geregistreerd op 19 september 1997 onder het nr. 45243/CO/111) omtrent beroepsloopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie, wordt vanaf 1 januari 2002 het artikel 11 geschrapt.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 (geregistreerd op 22 juni 1999 onder het nr. 51027/CO/1110000) omtrent het recht op beroepsloopbaanonderbreking, wordt vanaf 1 januari 2002 opgeheven.

10.2. Groupe de travail paritaire femmes

Au sein du secteur, un groupe de travail paritaire permanent femmes est créée. Ce groupe de travail élaborera et formulera des propositions constructives concernant les possibilités de femmes dans le secteur (formation, conditions de travail etc.) à l'intention de la commission paritaire.

10.3. Aménagements et abrogations techniques

- La convention collective de travail du 19 avril 1999 (enregistrée le 22 juin 1999 sous le n° 51028/CO/1110000) relative aux petits chomages est aménagée en fonction de la réglementation relative au congé de paternité.

Dans la convention collective de travail du 16 juin 1997 (enregistrée le 19 septembre 1997 sous le n° 45243/CO/111) sur l'interruption de la carrière professionnelle en cas de naissance ou d'adoption, l'article 11 est supprimé à partir du 1^{er} janvier 2002.

La convention collective de travail du 19 avril 1999 (enregistrée le 22 juin 1999 sous le n° 51027/CO/1110000) sur le droit à l'interruption de la carrière professionnelle est abrogée à partir du 1^{er} janvier 2002.

10.4. tijdsparen

Voorafgaand aan de interprofessionele besprekingen omtrent tijdsparen, engageren de ondertekenende partijen zich om mogelijkheden van een sectoraal model tijdsparen te onderzoeken.

10.5. 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 XI – SOCIALE VREDE

De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van onderhavige overeenkomst.

Bijgevolg zal op provinciaal, gewestelijk 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 overeenkomst 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.

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

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

HOOFSTUK XII – DUUR

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in volgende punten: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, hoofdstuk III, 6.1., 6.2., 6.3., 7.1.1. en 10.2 die gesloten worden voor onbepaalde duur. De bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de voorzitter van het nationaal paritair comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

10.4. L'épargne temps

Préalablement aux discussions interprofessionnelles sur l'épargne temps, les parties signataires s'engagent à examiner les possibilités liées à un modèle sectoriel d'épargne temps.

10.5. 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 valables dans le secteur.

CHAPITRE XI – PAIX SOCIALE

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, 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.

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

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

CHAPITRE XII – DUREE

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les points suivants: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, chapitre III, 6.1, 6.2, 6.3, 7.1.1. en 10.2 qui sont conclues pour une durée indéterminée. Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant envoi d'une lettre recommandée au président de la commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

un

<p>Paritair comité 111/1&2 - Metaal-, machine en elektrische bouw NATIONAAL AKKOORD 2001-2002 BIJLAGE DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE VAN 1 % OP ONDERNEMINGSVLAK</p>	<p>Commission paritaire 111/1&2 - Constructions métallique, mécanique et électrique ACCORD NATIONAL 2001-2002 ANNEXE LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE DE 1% AU NIVEAU DES ENTREPRISES</p>
---	---

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.

1. Berekening en omzetting

1. Calcul et conversion

- a) De ondernemingen en hun syndicale delegatie voor arbeiders kunnen op hun vlak onderhandelen over de aanwending van een budgettaire enveloppe 1 % van de loonmassa van de arbeiders. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa worden begrepen de brutolonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz. en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen 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 1 % niet wordt overschreden, wordt volgende berekening gemaakt:
 - in de eerste plaats mag het recurrent effect op de gemiddelde uurloonkost van de arbeiders 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 %.
- e) In de onderhandeling van de enveloppe kan rekening gehouden worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

- a) Les entreprises et leur délégation syndicale pour les ouvriers peuvent uniquement négocier à leur niveau l'affectation d'une enveloppe budgétaire qui équivaut à 1 % de la masse salariale des ouvriers. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.
- b) Par masse salariale, on entend les salaires 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).
- 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 contrôler que l'enveloppe de 1% n'est pas dépassée, on effectue le calcul suivant:
 - premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial horaire moyen des ouvriers ne peut être supérieur à 1%.
 - deuxièmement, pour la période allant du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002, suite à l'affectation de l'enveloppe, la masse salariale ne peut augmenter de plus de 1%.
- e) L'effet des augmentations automatiques résultant des barèmes applicables au niveau des entreprises peut être imputé sur l'enveloppe.

2. Onderhandelingsprocedure

2. Procédure de négociation

- a) Ondernemingsonderhandelingen met het oog op de toekenning van een enveloppe kunnen starten vanaf het sluiten van het nationaal akkoord. Ze dienen afgerond te zijn ten laatste op 30 september 2001.
- b) Het initiatief tot onderhandelen kan genomen worden door hetzij de syndicale delegatie,

- a) Les négociations des entreprises en vue de l'attribution d'une enveloppe peuvent débuter dès la conclusion de l'accord national. Elles doivent de toute façon être clôturées le 30 septembre 2001 au plus tard.
- b) L'initiative d'entamer des négociations peut être prise soit par la délégation syndicale, soit

hetzij de werkgever. De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.

- c) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten ten laatste op 30 september 2001.
- d) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het gewestelijk paritair comité waartoe de onderneming behoort.
- e) Indien voor 1 oktober 2001 de onderhandelingen tot geen akkoord leiden, worden vanaf 1 januari 2002 de brutolonen van de arbeiders verhoogd met 1 %.

3. Geschillenprocedure

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

Het gewestelijk verzoeningsbureau kan in voorkomend geval uitdrukkelijk toelaten dat in geval van verzoeningsprocedure de uiterste datum van 30 september 2001 voor het sluiten van een ondernemingsovereenkomst overschreden wordt

par l'employeur. Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation qui existent dans l'entreprise.

- c) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure le 30 septembre 2001 au plus tard.
- d) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être transmise pour information au président de la commission paritaire régionale à laquelle ressortit l'entreprise.
- e) Au cas où les négociations n'aboutiraient à aucun accord avant le 1^{er} octobre 2001, les salaires bruts des ouvriers sont majorés de 1% à partir du 1^{er} janvier 2002.

3. Procédure de règlement des litiges

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

Le cas échéant, le bureau de conciliation régional peut autoriser de façon explicite que, dans le cas d'une procédure de conciliation, la date butoir du 30 septembre 2001 pour la conclusion d'une convention d'entreprise soit dépassée.