

**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. 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 - ENVELOPPE****2.1. Bepaling van de enveloppe**

Met ingang van 1 januari 2006 dienen de ondernemingen een overdraagbaar budget van 0,6 % van de loonmassa te besteden. Over de besteding kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

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

**2.2. Procedure voor onderhandeling over de ondernemingsenveloppe****§1. - Besteding van de enveloppe**

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

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het overdraagbaar budget verloopt in 2 stappen:

**CHAPITRE I - INTRODUCTION****1.1. Champ d'application**

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

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

**1.2. Force obligatoire**

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail, annexe comprise, soit rendue obligatoire par arrêté royal dans les meilleurs délais.

**CHAPITRE II - ENVELOPPE****2.1. Détermination de l'enveloppe**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les entreprises doivent affecter un budget récurrent de 0,6% de la masse salariale. L'affectation 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).

**2.2. Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise****§1. - Affectation de l'enveloppe**

L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une concertation paritaire suivant les engagements énoncés dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes:

- a) **Voorafgaandelijk moeten** zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op **ondernemingsvlak** akkoord zijn om onderhandelingen te voeren over de besteding van het overdraagbaar budget van de enveloppe. Indien dit niet het geval is worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt 2.3.

In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

- b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over de besteding van het overdraagbaar budget van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 15 oktober 2005 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst. Indien dit niet het geval is worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt 2.3.

## §2. - Betwistingen

Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het overdraagbaar budget van de enveloppe, wordt **onmiddellijk** voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de in §1 genoemde bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### 2.3. Suppletieve regeling

Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe en indien tegen ten laatste 15 oktober 2005 dit overleg niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 januari 2006 alle effectieve bruto-uurlonen van de arbeiders verhoogd met 0,6 %.

- a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord à négocier sur l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe. Si tel n'est pas le cas, les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers sont augmentés selon les modalités prévues au point 2.3.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

- b) S'il est décidé de procéder à une concertation sur l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 octobre 2005, sur une convention collective de travail. Si tel n'est pas le cas, les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers sont augmentés selon les modalités fixées au point 2.3.

## §2. - Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement à la Commission paritaire nationale, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail, visée au §1.

### 2.3. Régime supplétif

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 15 octobre 2005 au sujet de l'enveloppe et si, à cette date, la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail, tous les salaires horaires bruts effectifs sont augmentés de 0,6 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **HOOFDSTUK III - LOONVOORWAARDEN**

### **3.1. Loonsverhoging**

Op 1 september 2006 worden alle effectieve uurlonen verhoogd met 0,4 %, weliswaar te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de som van de reële indexeringen en de verwachte inflatie van 3,3% voorzien voor 2005 en 2006.

### **3.2. Minimumlonen**

- Op 1 januari 2006 worden alle nationale en regionale minimumuurlonen alsook de regionale baremieke uurlonen verhoogd met € 0,07 (regime 38 uren per week).
- Op 1 september 2006 worden alle nationale en regionale minimumuurlonen alsook de regionale baremieke uurlonen verhoogd met € 0,07 (regime 38 uren per week).

### **3.3. 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.

## **HOOFDSTUK IV - UITZONDERINGEN OP DE LOONSVERHOOGINGEN EN ENVELOPPE**

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 via onderhandelingen de bepalingen inzake loonsverhogingen en enveloppe anders aanwenden.

4.2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging

## **CHAPITRE III - CONDITIONS SALARIALES**

### **3.1. Augmentation salariale**

Le 1<sup>er</sup> septembre 2006, tous les salaires horaires effectifs seront augmentés de 0,4 %, moyennant toutefois majoration ou déduction de la différence entre la somme des indexations réelles et l'inflation de 3,3 % prévue pour 2005 et 2006.

### **3.2. Salaires minimums**

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2006, tous les salaires horaires minimums nationaux et régionaux ainsi que les salaires horaires barémiques régionaux seront augmentés de €0,07 (régime de 38 heures par semaine).
- Le 1<sup>er</sup> septembre 2006, tous les salaires minimums nationaux et régionaux ainsi que les salaires horaires barémiques régionaux seront augmentés de €0,07 (régime de 38 heures par semaine).

### **3.3. 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 minimums précisées ci-avant.

## **CHAPITRE IV - EXCEPTIONS AUX AUGMENTATIONS SALARIALES ET A L'ENVELOPPE**

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

en enveloppe zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2005 en 2006.

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

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.

## **HOOFDSTUK V - MODALISERING**

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 voorzien op 1 januari 2006.

## **HOOFDSTUK VI - STATUUT VAN DE WERKNEMER**

### **6.1. Sectoraal model loopbaanplanning**

#### **6.1.1. Verlenging van de ondernemingsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen**

Artikel 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 inzake het sectoraal model loopbaanplanning met het registratienummer 61381/CO/111, wordt gewijzigd en verlengd tot en met 30 juni 2007.

Het nieuwe artikel 6 luidt als volgt:

*“Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen gesloten op ondernemingsvlak die geregistreerd en neergelegd zijn bij de administratie van collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst van Werkgelegenheid Arbeid en*

*d'augmentation salariale et d'enveloppe ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2005 et 2006.*

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

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.

## **CHAPITRE V - MODALISATION**

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 de l'enveloppe prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **CHAPITRE VI - STATUT DU TRAVAILLEUR**

### **6.1. Modèle sectoriel de planification de carrière**

#### **6.1.1. Prorogation des conventions d'entreprise relatives à la prépension**

L'article 6 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relatif au modèle sectoriel de planification de carrière, portant le numéro d'enregistrement 61381/CO/111, est modifié et prolongé jusqu'au 30 juin 2007 inclus.

Le nouvel article 6 est libellé comme suit :

*«Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension conclues au niveau de l'entreprise, qui ont été enregistrées et déposées à l'administration des relations collectives du travail du Service publique fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, à l'exception des*

*Sociaal overleg, 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 30 juni 2007, tenzij partijen op ondernemingsvlak of ophet vlak van het nationaal paritair comité, en/of op het vlak van de Gewestelijke Paritaire Sectie, beslist hebben ze niet te verlengen. "*

#### 6.1.2. Verlenging van de procedure inzake de afwijking op het sectoraal model

Artikel 8 §3 met betrekking tot de duurtijd van de afwijking van het sectoraal model voor ondernemingen zonder een brugpensioenakkoord, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 inzake het sectoraal model loopbaanplanning met het registratienummer 61381/CO/111, wordt verlengd tot en met 30 maart 2007.

#### 6.1.3 Overgang van tijdscrediet of vermindering van de arbeidsprestaties (+ 50 jaar) naar brugpensioen.

§1. - Vanaf 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding brugpensioen na halftijds tijdscrediet en 4/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering in het kader van CAO nr. 77 berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar het brugpensioen indien de arbeider geen tijdscrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.

§2. - Vanaf 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding brugpensioen na een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van CAO nr. 77 vanaf de leeftijd van 50 jaar naar een halftijdse of een 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar het brugpensioen indien de arbeider zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben.

*conventions collectives de travail à durée déterminée ayant trait à des opérations de restructuration temporaires, sont prorogées dans les mêmes conditions et suivant les possibilités légales jusqu'au 30 juin 2007, à moins que les parties aient décidé, au niveau de l'entreprise ou au niveau de la commission paritaire nationale, et/ou au niveau de la Section paritaire régionale, de ne pas les proroger. »*

#### 6.1.2. Prolongation de la procédure relative à la dérogation au modèle sectoriel

L'article 8 §3, relatif à la durée de la dérogation au modèle sectoriel pour les entreprises dépourvues d'un accord de prépension, de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative au modèle sectoriel de planification de carrière, enregistrée sous le numéro 61381/CO/111, est prorogé jusqu'au 30 mars 2007 inclus.

#### 6.1.3 Passage du crédit-temps ou la réduction des prestations de travail (+ 50 ans) à la prépension

§1. - A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'indemnité complémentaire de prépension après un crédit-temps à mi-temps et une diminution de carrière à 4/5 dans le cadre de la CCT n° 77 est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas pris le crédit-temps ou la diminution de carrière.

§2. - A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'indemnité complémentaire de prépension après une réduction des prestations de travail à partir de l'âge de 50 ans vers un travail à mi-temps ou à 4/5 dans le cadre de la CCT n° 77 est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas réduit ses prestations de travail.

## 6.2. Sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling

### 6.2.1. Verhoging van de bijdrage

De bijdrage van 1,5 % voor het extralegaal pensioen, voorzien in artikel 14 § 2, 6<sup>e</sup> alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst houdende de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid van 7 juli 2003 (geregistreerd onder nummer 67069/CO/111), wordt vanaf 1 januari 2006 voor onbepaalde duur verhoogd tot 1,6 %.

Deze bijkomende bijdrage van 0,1% zal vanaf 1 januari 2007 aangewend worden voor de financiering van het solidariteitsluik van het sectoraal aanvullend pensioen.

### 6.2.2. Gelijkwaardige verplichting voor de door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bijdrage bestemd voor het aanvullend pensioen vrijgestelde ondernemingen

De ondernemingen die overeenkomstig het artikel 14, §2, 8<sup>e</sup> alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst houdend de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid van 7 juli 2003, een vrijstelling gekregen hebben van de betaling van de bijdrage bestemd voor het aanvullend pensioen, moeten vanaf 1 januari 2006, mits een CAO op ondernemingsvlak, voor onbepaalde duur de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor extralegaal pensioen verder uitbreiden met een bedrag equivalent aan deze bijkomende bijdrage van 0,10%.

De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het pensioenreglement dienen voor 30 maart 2006 overgemaakt te worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.

## 6.3. Bestaanszekerheid

### 6.3.1. Verlenging en/of wijziging van de bestaande bepalingen van bepaalde duur:

Volgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2003 houdende de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid, geregistreerd onder het nummer 67069/CO/111, worden verlengd en/of gewijzigd :

- Artikel 14 §2, 15<sup>de</sup> alinea:  
De bijdrage van 0,13 % van bepaalde duur ter financiering van de vervroegde tegemoetkoming

## 6.2. Régime sectoriel de complément au régime de pension légale

### 6.2.1. Augmentation de la cotisation

La cotisation de 1,5 % pour la pension complémentaire, prévue dans l'article 14 § 2, alinéa 6 de la convention collective du 7 juillet 2003 comportant les statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques (enregistrée sous le numéro 67069/CO/111), est portée à 1,6 % à partir du 1er janvier 2006 pour une durée indéterminée.

Cette cotisation supplémentaire de 0,1% servira à partir du 1er janvier 2007 à financer le volet solidarité de la pension complémentaire sectorielle.

### 6.2.2. Obligation équivalente pour les entreprises qui ont obtenu une dispense par le Fonds de Sécurité d'Existence du paiement de la cotisation, destinée à la pension complémentaire

Les entreprises qui, conformément à l'article 14, §2, 8<sup>ème</sup> alinéa de la convention collective du 7 juillet 2003 comportant les statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques, ont obtenu une dispense pour le paiement de cette cotisation destinée à la pension complémentaire sont tenues, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise, de continuer pour une durée indéterminée à étendre le financement des régimes de pension extralégale existant à leur niveau au moyen d'un montant équivalent à cette cotisation supplémentaire de 0,10%.

La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement de pension doivent être transmis au Fonds de Sécurité d'Existence pour le 30 mars 2006.

## 6.3. Sécurité d'existence

### 6.3.1. Prorogation et/ou modification des dispositions existantes à durée déterminée

Les dispositions suivantes de la convention collective de travail du 7 juillet 2003 concernant les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des fabrications métalliques, enregistrée sous le numéro 67069/CO/111, sont prorogées et/ou modifiées :

- L'article 14 §2, 15<sup>ème</sup> alinéa:  
La cotisation à durée déterminée de 0,13 % pour le financement de l'intervention anticipée dans

in de last van het brugpensioen vanaf 57 jaar voor de werklieden waarvan het brugpensioen ingaat tijdens de periode van 1 januari 1987 tot 30 juni 2007, wordt verlengd tot 31 december 2005.

Deze bijdrage wordt herleid tot 0,03 % met ingang van 1 januari 2006 en blijft behouden tot 31 december 2006.

- Artikel 14 §2, 17<sup>de</sup> - 19<sup>de</sup> alinea:  
De éénmalige forfaitaire bijdrage verschuldigd door de werkgever wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- Artikel 14 §2, 22<sup>ste</sup> alinea:  
De tijdelijke bijdrage van 0,05 % ter financiering van de tegemoetkoming in de door werkgevers verschuldigde capitatieve bijdrage aan de Rijksdienst voor pensioenen en de Rijksdienst voor sociale zekerheid, voor de werknemers waarvan het brugpensioen ingaat tijdens de periode van 1 januari 1991 tot 30 juni 2007, wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- Artikel 14 §3, 1<sup>ste</sup> alinea:  
De bijdrage van 0,60% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- Artikel 14 §3, 3<sup>de</sup> alinea:  
De bijkomende bijdrage van 0,10% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- Artikel 19bis - 2<sup>de</sup> alinea, 2<sup>de</sup> streepje:  
Het in aanmerking nemen van de startbaanovereenkomst van minstens 3 maanden voor de toekenning van de volledige werkloosheid, wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- Artikel 19bis §5:  
De verhoogde vergoeding van €76,85 / maand, voorzien in artikel 20 bis, § 1, 3<sup>de</sup> alinea van dezelfde overeenkomst, voor arbeiders vanaf 57 jaar, die zonder op brugpensioen gesteld te worden volledig werkloos worden, wordt verlengd tot en met 31 december 2006, met dien verstande dat het bedrag van deze vergoeding vanaf 1 januari 2006 wordt opgetrokken tot €77.
- Artikel 19bis §6:  
De verhoogde vergoeding van €76,85 / maand voorzien in artikel 20 bis, § 1, 3<sup>de</sup> alinea van dezelfde overeenkomst, voor arbeiders vanaf 50

la charge de prépension à partir de 57 ans pour les ouvriers dont la prépension prend cours dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 1987 au 30 juin 2007, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2005.

Cette cotisation est ramenée à 0,03% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et est maintenue jusqu'au 31 décembre 2006.

- Article 14 §2, alinéas 17-19:  
La cotisation forfaitaire unique due par l'employeur est inchangée et prorogée de façon inchangée jusqu'au 31 décembre 2006.
- Article 14 §2, 22<sup>ème</sup> alinéa:  
La cotisation temporaire de 0,05 % pour financer l'intervention dans la cotisation capitative due par les employeurs à l'Office national des pensions et à l'Office national de sécurité sociale, pour les travailleurs dont la prépension prend cours dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 1991 au 30 juin 2007, est inchangée et prorogée de façon inchangée jusqu'au 31 décembre 2006.
- Article 14 §3, 1<sup>er</sup> alinéa :  
La cotisation de 0,60 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle est inchangée et prorogée de façon inchangée jusqu'au 31 décembre 2006
- Article 14 §3, 3<sup>e</sup> alinéa:  
La cotisation supplémentaire de 0,10 % pour l'allocation spéciale compensatoire annuelle est inchangée et prorogée de façon inchangée jusqu'au 31 décembre 2006.
- Article 19 bis, 2<sup>e</sup> alinéa, 2<sup>e</sup> tiret:  
La prise en compte du contrat de premier emploi de minimum 3 mois pour l'octroi du chômage complet est inchangée et prorogée de façon inchangée jusqu'au 31 décembre 2006.
- Article 19 bis §5:  
L'indemnité majorée de €76,85/mois, prévue à l'article 20 bis, §1, 3<sup>ème</sup> alinéa de la même convention pour les ouvriers à partir de 57 ans qui deviennent chômeurs complets sans être mis en prépension est prorogée jusqu'au 31 décembre 2006 et modifiée **etant** entendu que le montant de l'indemnité est augmenté jusqu'à € 77 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.
- Article 19 bis §6:  
L'indemnité majorée de €76,85 /mois, prévue à l'article 20 bis, §1, 3<sup>ème</sup> alinéa de la même convention pour les ouvriers à partir de 50 ans

jaar die tussen 1 januari 1997 en 31 december 2006 ontslagen worden zonder op brugpensioen gesteld te zijn, wordt verlengd tot 31 december 2006, met dien verstande dat het bedrag van deze vergoeding vanaf 1 januari 2006 wordt opgetrokken tot €77.

- In artikel 20 § 1 van dezelfde overeenkomst wordt volgende 2<sup>e</sup> alinea toegevoegd :

*"Vanaf 1 januari 2006 wordt de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid gebracht op €5 voor een hele uitkering en €2,5 voor een halve uitkering."*

- In artikel 20 §2 van dezelfde overeenkomst wordt volgende 3<sup>e</sup> alinea toegevoegd :

*"Vanaf 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding voor tijdelijke werkloosheid gebracht op €9 voor een hele uitkering en €4,5 voor een halve uitkering."*

- In artikel 20bis § 1 wordt het bedrag van €76,85 vervangen door het bedrag van €11 met ingang van 1 januari 2006.
- In artikel 20bis §2 alinea 2 en 3 wordt het bedrag van €38,42 vervangen door het bedrag van €38,50 met ingang vanaf 1 januari 2006.
- Artikel 22 §1 en §2:  
De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bepaald in artikel 20 bis § 1 en §2 van dezelfde overeenkomst, in voltijdse en deeltijdse betrekking, wordt verlengd tot 31 december 2006, met dien verstande dat de bedoelde vergoeding vanaf 1 januari 2006 wordt opgetrokken tot €77.

### 6.3.2. Afbouw van de Canada-Dry stelsels

Vanaf 1 januari 2006 zal het Fonds voor Bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid geen aanvullende vergoedingen meer toekennen voor nieuwe gevallen in het kader van Canada Dry regelingen. Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid wordt belast met de verdere uitwerking van deze bepaling.

## HOOFDSTUK VII –TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELING

### 7.1. Verlenging van de brugpensioenakkoorden:

qui sont licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 31 décembre 2006 sans être mis en prépension, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2006 et modifiée étant entendu que le montant de l'indemnité est augmenté jusqu'à €77 à partir du 1er janvier 2006.

- A l'article 20 § 1 de la même convention l'alinéa 2 suivant est ajouté :

*"A partir du 1 janvier 2006 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à € 5 pour une allocation complète et € 2,5 pour une demi-allocation."*

- A l'article 20 §2 de la même convention l'alinéa 3 suivant est ajouté :

*"A partir du 1 juillet 2005 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à €9 pour une allocation complète et €4,5 pour une demi-allocation."*

- Dans l'article 20bis§ 1 le montant de €76,85 est remplacé par le montant de €11 à partir du 1 janvier 2006 .
- Dans l'article 20bis§1, alinéa 2 et 3 le montant de €38,42 est remplacé par le montant de €38,50 à partir du 1 janvier 2006 .
- l'article 22 §1 et §2:  
L'indemnité complémentaire pour malades âgés, comme prévu à l'article 20 bis §1 et §2 de la même convention, dans un emploi à temps plein et à temps partiel, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2006 et modifiée étant entendu que le montant de l'indemnité est augmenté jusqu'à €77 à partir du 1er janvier 2006.

### 6.3.2. Suppression des régimes Canada Dry

A partir du 1er janvier 2006, le Fonds de Sécurité d'Existence des fabrications métalliques n'accordera plus d'indemnités complémentaires pour de nouveaux cas dans le cadre des régimes Canada Dry. Le Fonds de Sécurité d'Existence des fabrications métalliques est chargé d'élaborer cette disposition.

## CHAPITRE VII - EMPLOI ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

### 7.1. Prorogation des accords de prépension



- a. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen gesloten op ondernemingsvlak worden verlengd in het kader van het sectoraal model loopbaanplanning zoals bepaald in punt 6.1.1. van dit akkoord.
- b. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het brugpensioen, gesloten op provinciaal en gewestelijk vlak die geregistreerd en neergelegd zijn bij de administratie van collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale overheidsdienst van Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2007.
- c. 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 2007.
- d. Het brugpensioen voor arbeiders voorzien in punt 3.5.C. van het nationaal akkoord 1997-98 van 13 mei 1997 en verlengd door de nationale akkoorden 1999-2000, 2001-2002 en 2003-2004, met betrekking tot het brugpensioen op 58 jaar, voor zover de arbeider in toepassing van de brugpensioenreglementering 25 jaar beroepsverleden kan rechtvaardigen, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2007.
- e. De regeling zoals voorzien in punt 3.5.d. van het nationaal akkoord 1997-98 en verlengd door de nationale akkoorden 1999-2000, 2001-2002 en 2003-2004, 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 en met 31 december 2006.
- f. De regeling zoals voorzien in punt 3.6. van het nationaal akkoord 1997-98 en verlengd in de nationale akkoorden 1999-2000, 2001-2002 en 2003-2004, met betrekking tot het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55, wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden tot en met 31 december 2006.
- a. Toutes les conventions collectives de travail relative à la prépension conclues au niveau des entreprises sont prorogées dans le cadre du modèle sectoriel de planification de carrière comme défini au point 6.1.1. du présent accord.
- 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 à l'administration des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi Travail et Concertation sociale sont prorogées jusqu'au 30 juin 2007 aux mêmes conditions et dans les limites 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 2007.
- d. La prépension pour ouvriers prévue au point 3.5.c. de l'accord national 1997-98 du 13 mai 1997 et prorogée par les accords nationaux 1999-2000, 2001-2002 et 2003-2004, concernant la prépension à 58 ans, pour autant que l'ouvrier puisse justifier 25 années de carrière professionnelle en application de la réglementation sur les prépensions, est prorogée aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales jusqu'au 30 juin 2007.
- e. La disposition prévue au point 3.5.d. de l'accord national 1997-98 et prorogée par les accords nationaux 1999-2000, 2001-2002 en 2003-2004, relative 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 2006.
- f. La disposition prévue au point 3.6. de l'accord national 1997-98 et prorogée par les accords nationaux 1999-2000, 2001-2002 en 2003-2004, relative 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 2006.

- g. De tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid van €76,85 per maand in de last van het brugpensioen wordt, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten behouden voor alle brugpensioenen die ingaan tussen 1 juli 2005 en 30 juni 2007, met dien verstande dat het bedrag van de maandelijkse tussenkomst vanaf 1 januari 2006 wordt verhoogd tot €77.
- h. De bijkomende hoofdelijke bijdragen voor de bruggepensioneerden, die in het kader van de bestaande en verlengde overeenkomsten tussen 1 juli 2005 en 30 juni 2007 in brugpensioen worden gesteld, worden onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten eveneens ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- g. L'intervention du Fonds de sécurité d'existence de € 76,85 par mois dans la charge de la prépension est maintenue aux mêmes conditions et modalités pour toutes les prépensions débutant entre le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et le 30 juin 2007, étant entendu que le montant de l'indemnité est augmentée jusqu'à €77 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006
- h. Les cotisations capitatives supplémentaires pour les prépensionnés qui sont mis en prépension entre le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et le 30 juin 2007 dans le cadre des conventions existantes ou prorogées sont également prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence aux mêmes conditions et modalités.

## 7.2. Arbeidsorganisatie

- a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 7 september 2003 (Belgisch Staatsblad 9 oktober 2003) te verlengen tot 31 december 2006, mits wijziging van de referteperiode voorzien in artikel 3, eerste en tweede alinea, van dit koninklijk besluit die wordt verlengd van 6 maanden tot 12 maanden.
- b. Het artikel 6 §3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 19 juni 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten beloop 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 2006.
- c. 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 en verder verlengd door de nationale akkoorden van 2001-2002 van 23 april 2001 en van 2003-2004 van 7 april 2003 wordt verlengd tot 31 december 2006, rekening houdende met de volgende wijzigingen (aanpassing data):

-punt 2, 1<sup>ste</sup> alinea: " *Procédure 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 2006. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 januari 2007 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het*

## 7.2. Organisation du travail

- a. Les parties demandent de proroger l'arrêté royal « Petite flexibilité » du 7 septembre 2003 (Moniteur Belge du 9 octobre 2003) jusqu'au 31 décembre 2006 en modifiant la période de référence prévue au premier et au deuxième alinéa de l'article 3 de l'arrêté royal, qui est portée de 6 mois à 12 mois.
- b. L'article 6 §3 de l'accord national 1995-1996 du 19 juin 1995, qui prévoit la possibilité de ne pas accorder de repos compensatoire à concurrence du nombre maximum d'heures supplémentaires fixé par la loi, à condition qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau de l'entreprise, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2006.
- a. Le modèle sectoriel de temps annuel, tel qu'instauré par l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997, et modifié par l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999 et prorogé à nouveau par les accords nationaux de 2001-2002 du 23 avril 2001 et de 2003-2004 du 7 avril 2003, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2006, en tenant compte des modifications suivantes (adaptation des dates):

- point 2, 1<sup>er</sup> alinéa: « *Procédure au niveau de l'entreprise: si l'entreprise souhaite appliquer le modèle sectoriel de temps annuel 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 2006 au plus tard. Si ce modèle sectoriel n'est pas prorogé au niveau du secteur ou de l'entreprise, les dispositions adaptées en matière de temps annuel sont automatiquement supprimées du règlement de*

*arbeidsreglement geschrapt.”*

- punt 4: *“Evaluatie: op het einde van het jaar 2005 en het jaar 2006 wordt op nationaal vlak het verloop van de besprekingen ter uitvoering van de bepalingen van dit punt geëvalueerd.”*

*travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007. »*

- point 4: *« Evaluation: à la fin de l'année 2005 et de l'année 2006, le déroulement des discussions en exécution des dispositions de ce point est évalué au niveau national. »*

## **HOOFDSTUK VIII - WERKZEKERHEID**

### **8.1. Verlenging en wijziging van de werkzekerheidsclausule**

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 bij koninklijk besluit van 29 januari 2002 algemeen verbindend verklaard, worden gewijzigd en verlengd tot en met 31 december 2006.

Deze nieuwe bepalingen luiden als volgt :

#### **§1. - Principe**

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht.

#### **§2.- Procedure**

Wanneer zich echter onvoorziene en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

1. Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere arbeiders, 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 arbeiders individueel in alsook de Voorzitter van de bevoegde Gewestelijke Paritaire Sectie.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de

## **CHAPITRE VIII - SECURITE D'EMPLOI**

### **8.1. Prolongation et modification de la clause de sécurité 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, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 2002, sont modifiées et prorogées jusqu'au 31 décembre 2006 inclus.

Ces dispositions nouvelles sont les suivantes :

#### **§1. - Principe**

Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple tant que toutes les autres mesures préservant l'emploi - y compris le chômage temporaire - n'auront pas été épuisées et que la possibilité d'une formation professionnelle pour les ouvriers concernés n'aura pas été examinée.

#### **§2. - Procédure**

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée:

1. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et individuellement par écrit les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Section paritaire régionale compétente.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de

informatie aan de arbeidersvertegenwoordigers 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 gerede partij**.

3. In geval er geen **ondernemingsraad** of syndicale delegatie bestaat in de **onderneming**, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de arbeiders en aan de Voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie, dezelfde overleg-procedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

### §3. - Sanctie

Bij **niet-naleving** van de **procedure** bepaald in §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale **opzeggingstermijn**, aan de betrokken arbeider een bijkomende opzeggingsvergoeding te betalen die gelijk is aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het Gewestelijk Verzoeningscomité op vraag van de meest gerede 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.

### §4. - Definitie

In dit punt 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 arbeiders treft dat tenminste 10 % bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie arbeiders voor **ondernemingen** van minder dan dertig 30 arbeiders. Ook ontslagen ingevolge sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours calendrier qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au Bureau régional de conciliation dans les huit jours calendrier qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce à l'initiative de la partie la plus diligente.

3. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours calendrier après la communication aux ouvriers et au Président de la Section paritaire régionale, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

### §3. - Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue au §2, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité de préavis supplémentaire à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

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

L'absence d'un employeur à la réunion du Bureau régional de conciliation prévue par la présente procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée. L'employeur peut pour cela se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du Bureau régional de conciliation.

### §4. - Définition

Dans le présent point, il est entendu par licenciement multiple tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendrier 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 fermeture tombent également sous l'application de la présente

## §5. - Toepassing werkzekerheidsclausule in geval van sluiting

De bepalingen zoals omschreven in bovenstaande paragrafen inzake het principe, de **procedure**, de sanctie en de definitie, zijn in ook van toepassing in het geval van sluiting van onderneming.

## **HOOFDSTUK IX - OPLEIDING**

### **9.1. Bijkomende opleidingsinspanning**

Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen zoals bepaald in punt 10.1. van het nationaal akkoord 2003-2004, ten belope van 0,9% wordt verlengd tot 31 december 2006.

Dit betekent dat voor **elke** onderneming als objectief geldt dat jaarlijks minstens 0,9% van het geheel van de gepresteerde uren door de totaliteit van de arbeiders in tijd besteed wordt aan beroepsopleiding voor de arbeiders.

Onder beroepsopleiding wordt verstaan: vorming die de kwalificatie van de arbeider bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training. Deze beroepsopleiding dient tijdens de werkuren te gebeuren. Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op **alle** categorieën van arbeiders zou slaan.

De op **ondernemingsvlak** reeds bestaande inspanningen inzake beroepsopleiding voor arbeiders kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde 0,9%.

Dit engagement zal jaarlijks op ondernemingsvlak geëvalueerd worden door de **ondernemingsraad** of, bij ontstentenis, door de syndicale delegatie. Tegelijkertijd zullen eveneens de vooruitzichten inzake beroepsopleiding besproken worden. Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten **betreffende de ondernemingsraden**.

In de loop van het tweede kwartaal van het jaar 2006 zal een nationaal **gecoördineerde** enquête georganiseerd worden bij **alle ondernemingen**, inclusief deze zonder syndicale delegatie, om de realisatie van het engagement te **meten**. Ondernemingen die niet antwoorden op deze

définition.

## §5. - Application de la clause de sécurité d'emploi en cas de fermeture

Les dispositions décrites dans les paragraphes ci-dessus relatives au principe, à la procédure, à la sanction et à la définition sont également d'application en cas de fermeture d'entreprise.

## **CHAPITRE IX - FORMATION**

### **9.1. Efforts de formation supplémentaires**

L'engagement annuel en matière d'efforts de formation, tel que défini au point 10.1. de l'accord national 2003-2004 du 7 avril 2003 à hauteur de 0,9 % est prorogé jusqu'au 31 décembre 2006.

Cela signifie que, pour chaque entreprise, l'objectif est de consacrer chaque année au moins 0,9% de l'ensemble des heures prestées par la totalité des ouvriers en temps à la formation professionnelle des ouvriers.

On entend par formation professionnelle la formation qui améliore la qualification de l'ouvrier tout en répondant aux besoins de l'entreprise, y compris la formation sur le tas. Cette formation professionnelle doit avoir lieu pendant les heures de travail. De plus, il est recommandé que la formation s'applique, dans toute la mesure du possible, à toutes les catégories d'ouvriers.

Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour ouvriers peuvent être pris en considération pour le calcul des 0,9% susmentionnés.

Chaque année, cet engagement sera soumis à une évaluation et les perspectives seront examinées au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

Dans le courant du deuxième trimestre de l'année 2006, une enquête coordonnée au niveau national sera organisée auprès de toutes les entreprises, y compris celles n'ayant pas de délégation syndicale, afin d'évaluer la réalisation de cet engagement. Les entreprises qui ne répondront pas à cette enquête

enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector.

## **9.2. Regionale opleidingsinspanningen**

§1. - De specifieke regionale bijdragen zoals bedoeld in punt 10.2 van het Nationaal Akkoord 2003-2004 van 7 april 2003, worden onder dezelfde voorwaarden verlengd voor de duurtijd van het akkoord.

§2. - Vanaf 2005 zal voor onbepaalde duur op provinciaal vlak een bijdrage van 0,1% van de brutolonen van de arbeiders geïnd worden ten voordele van provinciale tewerkstellings- of vormingsinitiatieven, georganiseerd door bestaande of nieuwe fondsen. De modaliteiten van de inning en de aanwending worden provinciaal geregeld via een in de gewestelijke paritaire sectie te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst. Daarbij zal de situatie van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering worden onderzocht. Indien er vóór 31 december 2005 geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op provinciaal vlak, zal de inning van deze bijdrage gebeuren door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid ten voordele van de VZW "Tewerkstelling en opleiding van risicogroepen - arbeiders MVEN".

Tijdens het laatste kwartaal 2006 zal in elke provincie deze nieuwe bijdrage geëvalueerd worden.

## **9.3. Bijdrage risicogroepen**

De bijdrage risicogroepen wordt voor de duurtijd van onderhavig akkoord 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.

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

## **HOOFDSTUK X - DIVERSEN**

### **10.1. Verlenging van bestaande bepalingen van bepaalde duur opgenomen in onderstaande collectieve arbeidsovereenkomsten**

- artikel 8, inzake de carenzdag, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart

ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur.

## **9.2. Efforts de formation au niveau régional**

§1.- Pour la durée du présent accord, les cotisations spécifiques au niveau régional telles que définies au point 10.2 de l'accord national 2003-2004 du 7 avril 2003 sont prorogées aux mêmes conditions.

§2. - A partir de 2005, pour une durée indéterminée, une cotisation de 0,1% sera perçue sur les salaires bruts des ouvriers au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées au niveau provincial par des fonds existants ou nouveaux. Les modalités de perception et d'affectation seront fixées au niveau provincial moyennant une convention collective de travail conclue au sein de la section paritaire régionale. A cette occasion, la situation des entreprises en difficulté ou en restructuration sera examinée. Si aucune convention collective de travail n'est conclue au niveau provincial avant le 31 décembre 2005, la perception de cette cotisation sera effectuée par le Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques au profit de l'ASBL "Emploi et formation des groupes à risque - ouvriers IFME".

Au cours du dernier trimestre de 2006, cette nouvelle cotisation fera l'objet d'une évaluation dans chaque province.

## **9.3. Groupes à risque**

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord, dont 0,02% seront consacrés au niveau national à l'apprentissage industriel et 0,08% seront utilisés par les fonds régionaux de formation existants.

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

## **CHAPITRE X - DIVERS**

### **10.1. Prolongation de dispositions à durée déterminée existantes reprises dans les conventions collectives de travail mentionnées ci-après**

- article 8, en matière de jour de carence, de la convention collective de travail du 16 mars

1992 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (provincie Oost-Vlaanderen, behoudens het Land van Waas) met registratienummer 30.491/CO/111.1/2

- artikel 9, inzake de carenzdag, 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 carenzdag (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, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2002 met registratienummer 63.777/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.

## 10.2. Werkzekerheidsclausule en falingen

Het paritair comité zal de mogelijkheid onderzoeken van een alternatief voor de toepassing van de in punt 8.1. vermelde werkzekerheidsclausule voor arbeiders die ontslagen worden in geval van faling.

## 10.3 De bijzondere compensatietoeslag

Het bedrag van € 87, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2003 (geregistreerd onder het nummer 67068/CO/111) betreffende de bijzondere compensatietoeslag wordt vanaf 2006 opgetrokken tot € 100.

## **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

1992 relative aux conditions de travail et de rémunération (province de Flandre Orientale, sauf Pays de Waes) enregistrée sous le numéro 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., modifiée par la convention collective de travail du 8 juillet 2002 enregistrée sous le numéro 63.777/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. Clause de sécurité d'emploi et faillites

La commission paritaire examinera les possibilités d'une alternative pour l'application de la clause de sécurité d'emploi mentionnée au point 8.1. aux ouvriers qui ont été licenciés en cas de faillite.

## 10.3. L'allocation compensatoire speciale

Le montant € 87, comme prévu par la convention collective du 7 juillet 2003 (enregistrée sous le numéro 67068/CO/111) concernant l'allocation compensatoire spéciale, sera portée à € 100 à partir de 2006.

## **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

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 van de metaal-, machine- en elektrische bouw 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.

#### **HOOFDSTUK XIV - DUUR**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2005 tot 31 december 2006, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in volgende punten: hoofdstuk II, hoofdstuk III, punten 6.1.3, 6.2., 6.3.2. en 9.2 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 van de metaal-, machine- en elektrische bouw en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

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 pour les constructions métallique, mécanique et électrique 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 XIV - DUREE**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les points suivants: chapitre II, chapitre III, points 6.1.3, 6.2., 6.3.2 et 9.2, qui sont conclus 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 pour les constructions métallique, mécanique et électrique et en respectant un délai de préavis de 6 mois.



## BIJLAGE

### DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal, provinciaal en lokaal vlak verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op het ondernemingsvlak, bepaald in hoofdstuk II van dit nationaal akkoord 2005-2006 van 30 mei 2005

#### 1. Berekening en omzetting

- a) Indien zowel de werkgevers als alle in de syndicale afvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor arbeiders op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 0,6% van de loonmassa van de arbeiders, zoals vastgelegd in hoofdstuk II van dit nationaal akkoord 2005-2006. 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) Het percentage van de enveloppe mag niet wordt overschreden, zodat:
  - enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde uurloonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;

## ANNEXE

### LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau national, provincial et local s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises, qui est fixée au chapitre II du présent accord national 2005-2006 du 30 mai 2005.

#### 1. Calcul et conversion

- a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale de l'entreprise sont d'accord au niveau de l'entreprise de négocier sur l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégation syndicale pour ouvriers peuvent négocier à leur niveau concernant l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 0,6% de la masse salariale des ouvriers, telle que définie au chapitre II du présent accord national 2005-2006. Cette affectation ne 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) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé, de sorte que:
  - d'une part, l'effet récurrent sur le salaire horaire moyen des ouvriers ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe;

- anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2006 tot 31 december 2006 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.
  - d'autre part, la masse salariale pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2006 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe.
- e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe kan rekening gehouden worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.
- e) Lors de la négociation sur l'affectation de l'enveloppe, il peut être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant des barèmes applicables au niveau des entreprises.

## 2. Onderhandelingsprocedure

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe. In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de syndicale delegatie van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 15 oktober 2005.
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten ten laatste op 15 oktober 2005.
- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de Voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie waartoe de onderneming behoort.
- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe en indien

## 2. Procédure de négociation

- a) Préalablement à toute négociations, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier, mais aussi sur le niveau auquel ces négociations doivent être menées.
- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier sur l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 15 octobre 2005 au plus tard.
- c) Les négociations se déroulent conformément au traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure le 15 octobre 2005 au plus tard.
- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire régionale à laquelle ressortit l'entreprise.
- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée et si la

tegen ten laatste 15 oktober 2005 dit overleg niet **uitmond**t in het sluiten van een akkoord, worden vanaf 1 januari 2006 de brutolonen van de arbeiders verhoogd met 0,6 %.

### 3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de **loop** van de **ondernemingsonderhandelingen** over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke **termijn** geen oplossing gevonden kan worden, wordt beroep gedaan op tussenkomst van **regionale** vertegenwoordigers van de representatieve **werknemers-** en werkgeversorganisaties.
- b) Indien de tussenkomst van **regionale** vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties geen einde **stelt** aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal **vlak** gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op de spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).
- c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en **werknemersorganisaties** van de gewestelijke verzoeningsbureaus dienen in de eerste plaats te onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegekende budgettaire enveloppe. Indien dit niet het **geval** is, wordt het overleg terug binnen het paritair afgesproken kader geplaatst en opnieuw naar de **onderneming** verwezen. Zo dit **wel** het geval is wordt de bemiddeling ten gronde gevoerd.
- d) Indien in de loop van bovengenoemde **procedure** er een geschil ontstaat inzake de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de enveloppe, wordt onmiddellijk beroep gedaan op het Nationaal Paritair Comité.
- e) Op geen **enkel** niveau kan toegelaten worden dat de uiterste **datum** van 15 oktober 2005 voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.

concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'un accord pour le 15 octobre 2005 au plus tard, les salaires bruts des ouvriers sont augmentés de 0,6 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### 3. Procédure de règlement des litiges

- a) Si les négociations menées par les entreprises au sujet de l'affectation de l'enveloppe à leur niveau donnent lieu à un différend pour lequel aucune solution ne peut être trouvée dans un délai raisonnable, il est fait appel aux représentants régionaux des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs
- b) Au cas où l'intervention des organisations représentative des employeurs et des travailleurs 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.
- d) Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe, il est immédiatement fait appel à la Commission paritaire nationale.
- e) La date ultime du 15 octobre 2005 pour la conclusion d'une convention collective de travail ne peut être dépassée à aucun des niveaux.