

28 -06- 2005

06-12- 2006

PARITAIR COMITÉ VOOR DE METAAL-, MACHINE-
EN ELEKTRISCHE BOUW - SECTIE MONTEER-
DERS

NR.
N°

81279 10111031.

COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE - SEC-
TION MONTEURS

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni
2005*

Convention collective de travail du 20 juin 2005

NATIONAAL AKKOORD 2005-2006

ACCORD NATIONAL 2005-2006

HOOFDSTUK I - Inleiding.

A. Toepassingsgebied.

Artikel 1.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van die welke tot de sector van de ondernemingen der metaalverwerking behoren.

§ 2. Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

B. Algemeen verbindend verklaring.

Art. 2.

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

HOOFDSTUK II - Enveloppe.

A. Bepaling van de enveloppe.

Art. 3.

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, met name zowel de basisuurlonen als de effectieve uurlo-
nen en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheids-
bijdragen werkgever en andere sociale lasten).

CHAPITRE I - Introduction.

A. Champ d'application.

Article 1.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

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

B. Force obligatoire.

Art. 2.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal au plus vite.

CHAPITRE II - Enveloppe.

A. Détermination de l'enveloppe.

Art. 3.

A partir du 1^{er} 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, notamment aussi bien les salaires horaires de base que les salaires horaires effectifs et les charges sociales y afférentes (cotisations de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

Procedure voor onderhandeling over de ondernemingsenveloppe

Art. 4.

§ 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:

- 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 C.

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 november 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 C.

§ 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.

A. Suppletieve regeling

Art. 5.

Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe en indien tegen ten laatste 15

Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise

Art. 4.

§ 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) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord pour négocier 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 C.

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 en entreprise sur l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 novembre 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 C.

§ 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.

A. Régime supplétif

Art. 5.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 15 novembre 2005 au sujet de l'enveloppe et que la

november 2005 dit overleg niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 januari 2006 alle basis- en effectieve uurlonen van de arbeiders verhoogd met 0,6 %.

HOOFDSTUK III. - Loonvoorwaarden

A. Index

Art. 6.

Op 1 juli 2005 en 1 juli 2006 worden alle minimum- en maximumbasisuurlonen, alsmede alle minimum en maximum effectieve uurlonen aangepast aan de index conform de bepalingen van hoofdstuk III - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 5 september 2001, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 7 december 2001.

B. Loonsverhoging

Art. 7.

Op 1 september worden alle minimum en maximum basisuurlonen, alsmede alle minimum en maximum effectieve uurlonen verhoogd met 0,6%, weliswaar te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de som van de reële indexeringen en de verwachte inflatie van 3,3 % tijdens 2005 en 2006.

Indien het resultaat van dergelijke vermindering eventueel nul of negatief is, wordt er op 1 september 2006 geen loonsverhoging toegepast.

HOOFDSTUK IV - Carenzdag.

A. Definitie

Art. 8.

De carenzdag wordt gedefinieerd in artikel 52 §1 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten als de eerste werkdag van een periode van arbeidsongeschiktheid die geen veertien dagen duurt.

concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 15 novembre 2005, tous les salaires horaires de base et les salaires horaires effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,6 % à partir du 1^{er} janvier 2006.

CHAPITRE III - Conditions salariales

A. Index

Art. 6.

Aux 1^{er} juillet 2005 et 2006, il sera procédé à une adaptation à l'indice des salaires horaires de base minimums et maximums ainsi que des salaires effectifs minimums et maximums, conformément aux dispositions inscrites au chapitre III - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation prévue dans la convention collective de travail du 16 juin 1997, rendue obligatoire par Arrêté Royal le 5 septembre 2001, parue au Moniteur Belge le 7 décembre 2001.

B. Augmentation salariale

Art. 7.

Au 1^{er} septembre 2006, une augmentation salariale de 0,6% est prévue pour tous les salaires horaires de base minimums et maximums ainsi que tous les salaires horaires effectifs minimums et maximums, 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.

Si le résultat de cette déduction est zéro ou négatif, il ne sera pas octroyé d'augmentation salariale au 1^{er} septembre 2006.

CHAPITRE IV. - Jour de carence.

A. Définition

Art. 8.

A l'article 52 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le jour de carence est défini comme étant le premier jour ouvrable d'une période d'incapacité, lorsque la durée de celle-ci n'atteint pas quatorze jours.

B. Regeling**Art. 9.**

Onverminderd gunstiger regelingen op ondernemingsniveau, worden vanaf 1 januari 2006, 3 carenzdagen per jaar betaald ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid.

Deze regeling is geldig tot 30 juni 2007, waarna zij kan verlengd worden voor onbepaalde duur, afhankelijk van een positieve evaluatie die zal plaatsvinden in de loop van januari 2007 op basis van een vergelijking tussen enerzijds het kalenderjaar 2005 en het kalenderjaar 2006, aangaande het ziekteverzuim in de sector.

Bij een negatieve evaluatie zal de regeling inzake carenzdagen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2003, geregistreerd op 4 augustus 2003, onder het nummer 67.067/CO/111 terug van toepassing worden met ingang van 1 juli 2007.

Art. 10.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2003, geregistreerd op 4 augustus 2003, onder het nummer 67.067/CO/111 zal aldus worden aangepast en gecoördineerd.

HOOFDSTUK V - Sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling**Art. 11.****§ 1. Verhoging van de bijdrage**

De bijdrage van 1,5 % voor het extralegaal pensioen, voorzien in artikel 14 § 2, 6^e 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 0,10% zal vanaf 1 januari 2007 aangewend worden voor de financiering van het solidariteitsluik van het sectoraal aanvullend pensioen.

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

B. Régime**Art. 9.**

Sans préjudice de dispositions plus favorables au niveau des entreprises, 3 jours de carence par an seront payés à partir du 1^{er} janvier 2006, quelque soit la durée de la période d'incapacité.

Ce régime est valable jusqu'au 30 juin 2007. Au-delà de cette date, il pourra être prolongé pour une durée indéterminée, en fonction d'une évaluation positive qui sera faite dans le courant de janvier 2007 sur base d'une comparaison entre l'année calendaire 2005 et l'année calendaire 2006 concernant les absences pour maladie enregistrées dans le secteur.

Si l'évaluation est négative, le régime concernant les jours de carence tel que prévu par la convention collective de travail du 7 juillet 2003, enregistrée le 4 août 2003 sous le numéro 67.067/CO/111, sera de nouveau d'application à compter du 1^{er} juillet 2007.

Art. 10.

La convention collective de travail du 7 juillet 2003, enregistrée le 4 août 2003 sous le numéro 67.067/CO/111, sera adaptée et coordonnée en ce sens.

CHAPITRE V - Régime sectoriel de complément au régime de pension légale**Art. 11.****§ 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 comportant les statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques du 7 juillet 2003 (enregistrée sous le numéro 67069/CO/111), est portée à 1,6 % à partir du 1^{er} janvier 2006 pour une durée indéterminée.

Cette cotisation supplémentaire de 0,10% servira à partir du 1^{er} janvier 2007 à financer le volet solidarité de la pension complémentaire sectorielle.

§ 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

De ondernemingen die overeenkomstig het artikel 14, §2, 8^e 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 bestaende 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.

HOOFDSTUK VI - Bestaanszekerheid

Art. 12.

§ 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^{de} alinea:

De bijdrage van 0,13 % van bepaalde duur ter financiering van de vervroegde tegemoetkoming 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^{de} - 19^{de} alinea:

De éénmalige forfaitaire bijdrage verschuldigd door de werkgever wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.

- Artikel 14 §2, 22^{ste} alinea:

De tijdelijke bijdrage van 0,05 % ter financiering van de tegemoetkoming in de door werkgevers verschuldigde capitatieve bij-

A partir du 1^{er} janvier 2006 et moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise, les entreprises qui ont obtenu une dispense pour le paiement de cette cotisation destinée à la pension complémentaire, conformément à l'article 14, §2, 8^{ième} alinéa la convention collective comportant les statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques du 7 juillet 2003, sont tenues de continuer à étendre, pour une durée indéterminée, 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.

CHAPITRE VI - Sécurité d' existence

Art. 12.

§ 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^{ème} alinéa:

La cotisation à durée déterminée de 0,13 % pour le financement de l'intervention anticipée dans la charge de prépension à partir de 57 ans pour les ouvriers dont la prépension prend cours dans la période du 1^{er} janvier 1987 au 30 juin 2007, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2005.

Cette cotisation est ramenée à 0,03% à partir du 1^{er} 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^{ème} alinéa:

La cotisation temporaire de 0,05 % pour financer l'intervention dans la cotisation capitative due par les employeurs à l'Office national

drage 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^{ste} alinea:

De bijdrage van 0,60% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- Artikel 14 §3, 3de alinea:

De bijkomende bijdrage van 0,10% voor de bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- 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, wordt ongewijzigd verlengd tot 31 december 2006.
- Artikel 19bis§5:

De verhoogde vergoeding van € 76,85 / maand, voorzien in artikel 20 bis, §1, 3^{de} 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^{de} alinea van dezelfde overeenkomst, voor arbeiders vanaf 50 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^e alinea toegevoegd :

des pensions et à l'Office national de sécurité sociale, pour les travailleurs dont la prépension prend cours dans la période du 1^{er} janvier 1991 au 30 juin 2007, est inchangée et prorogée de façon inchangée jusqu'au 31 décembre 2006.

- Article 14 §3, 1er 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, 3e 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, 2e alinéa, 2e tiret:

La prise en compte du contrat de premier emploi de 3 mois minimum 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^{ème} 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 étant entendu que le montant de l'indemnité est augmenté jusqu'à € 77 à partir du 1er janvier 2006.
- Article 19 bis §6:

L'indemnité majorée de € 76,85 /mois, prévue à l'article 20 bis, §1, 3^{ème} alinéa de la même convention pour les ouvriers à partir de 50 ans qui sont licenciés entre le 1^{er} 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:



"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^e 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 €77 met ingang van 1 januari 2006.
- In artikel 20 bis §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.

§ 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 - Beroepenclassificatie.

Art. 13.

Partijen engageren zich om de in ontwikkeling zijnde beroepenclassificatie af te ronden voor 31 december 2005.

"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 €77 à partir du 1 janvier 2006.
- Dans l'article 20bis §2, 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 1^{er} janvier 2006.

§ 2. Suppression des régimes Canada Dry

A partir du 1^{er} 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 - Classifications des métiers.

Art. 13.

Les parties s'engagent à finaliser, pour le 31 décembre 2005, la classification des métiers qui est en cours de développement.



HOOFDSTUK VIII - Bijzondere **compensatietoeslag**

Art. 14.

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 IX - Loopbaanplanning

A. Sectoraal **model** loopbaanplanning

Art. 15.

Verlenging van de ondernemingsovereenkomsten met betrekking tot het bruggpensioen

§ 1. Artikel 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 inzake het sectoraal model loopbaanplanning, wordt gewijzigd en verlengd tot en met 30 juni 2007.

§ 2. Het nieuwe artikel 6 luidt als volgt:

"Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het bruggpensioen gesloten op ondernemingsvlak die geregistreerd en neergelegd zijn bij de administratie van collectieve arbeidsbetrekkingen Federale overheidsdienst van Werkgelegenheid Arbeid en 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 van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2007 verlengd."

B. Verlenging van de **bruggpensioenakkoorden**

Art. 16.

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het bruggpensioen gesloten op ondernemingsvlak worden verlengd in het kader van het sectoraal model loopbaanplanning zoals bepaald in artikel 15 van dit akkoord.

Art. 17.

Het bruggpensioen voor arbeidsters, voorzien in artikel 19sexies van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2007.

CHAPITRE VIII - L'allocation compensatoire spéciale

Art. 14.

Le montant de € 87 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 IX - Planification de carrière

A. Modèle sectoriel de planification de carrière

Art. 15.

Prorogation des conventions d'entreprise relatives à la prépension

§ 1. L'article 6 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative au modèle sectoriel de planification de carrière, est modifié et prolongé jusqu'au 30 juin 2007 inclus.

§ 2. Le nouvel article 6 s'exprime 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 public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, à l'exception des 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 du 1^{er} janvier 2005 jusqu'au 30 juin 2007 inclus."

B. Prorogation des accords de prépension

Art. 16.

Toutes les conventions collectives de travail relatives à la prépension conclues au niveau des entreprises sont prorogées dans le cadre du modèle sectoriel de planification de carrière comme défini à l'article 15 du présent accord.

Art. 17.

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 inclus.

Art. 18.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 1991 inzake brugpensioen na ontslag vanaf 57 jaar wordt binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2007, doch beperkt tot de sociale gevallen die als dusdanig erkend worden door de werkgever.

Art. 19.

Het brugpensioen voor arbeiders voorzien in artikel 23 van het nationaal akkoord 2001- 2002 van 18 juni 2001, 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.

Art. 20.

De regeling zoals voorzien in artikel 24 van het nationaal akkoord 2001-2002 van 18 juni 2001, 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.

Art. 21.

De regeling zoals voorzien in artikel 25 van het nationaal akkoord 2001 -2002 van 18 juni 2001, 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.

Art. 22.

§ 1. 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 vanaf 1 januari 2006 het bedrag van € 76,85 wordt opgetrokken tot € 77.

§ 2. 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.

Art. 18.

La convention collective de travail du 4 février 1991, relative à la prépension après licenciement à partir de 57 ans, est prorogée jusqu'au 30 juin 2007 dans les limites légales. Cette faculté est limitée aux cas sociaux reconnus comme tels par l'employeur.

Art. 19.

La prépension pour ouvriers prévue à l'article 23 de l'accord national 2001 -2002 du 18 juin 2001, concernant la prépension à 58 ans, pour autant que l'ouvrier puisse justifier 25 années de passé professionnel 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 inclus.

Art. 20.

La disposition prévue à l'article 24 de l'accord national 2001-2002 du 18 juin 2001, 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 2006 inclus.

Art. 21.

La disposition prévue à l'article 25 de l'accord national 2001 -2002 du 18 juin 2001, 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 2006 inclus.

Art. 22.

§ 1. §1. 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^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2007, étant entendu que le montant de l'indemnité est augmenté jusqu'à € 77 à partir du 1^{er} janvier 2006.

§ 2. Les cotisations capitatives supplémentaires pour les prépensionnés qui sont mis en prépension entre le 1^{er} 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.

HOOFDSTUK X - Werkzekerheid

A. Verlenging werkzekerheidsclausule

Art. 23.

De bepalingen inzake de werkzekerheidsclausule zoals opgenomen in Hoofdstuk II artikel 2.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 1999 houdende het nationaal akkoord 1999-2000 worden verlengd tot en met 31 december 2006. Deze bepalingen omvatten:

§ 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 onvoorzienbare 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 het Nationaal Paritair Comité.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na 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 verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij.

CHAPITRE X - Sécurité d'emploi

A. Prolongation clause de sécurité d'emploi

Art. 23.

Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises au Chapitre II, article 2.1. de la convention collective de travail du 17 mai 1999 portant l'accord national 1999-2000 sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2006 inclus. Ces dispositions comprennent:

§ 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 intenable 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 les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Commission Paritaire Nationale par écrit.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de 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 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. 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 het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure 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 verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité op vraag van de meest gereede partij].

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau 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 Verzoeningsbureau 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 een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

§ 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 ieder geval ook van toepassing in het geval van sluiting van onderneming.

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 suivant la communication aux ouvriers et au Président de la Commission Paritaire, 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 de conciliation de la Commission Paritaire Nationale à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau 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 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 de soixante jours calendrier un nombre d'ouvriers atteignant 10% au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier 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 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.

HOOFDSTUK XI - Opleiding

A. Verbetering en verhoging van de bestaande opleidingsinspanningen.

Art. 24.

- § 1. De werkgevers engageren zich tot het realiseren van een collectief opleidingsvolume van 2 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent, waarvan de besteding dient besproken te worden op ondernemingsvlak, in de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de syndicale delegatie en waarvan een opleidingsplan wordt opgesteld, dat jaarlijks ter informatie aan de VZW Montage wordt overgemaakt.
- § 2. 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.
- § 3. De op ondernemingsvlak reeds bestaande inspanningen inzake beroepsopleiding voor arbeiders kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van het bovengenoemde collectief opleidingsvolume van 2 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent;
- § 4. 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.
- § 5. 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 enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector.

CHAPITRE XI - Formation

A. Amélioration et intensification des efforts existants en matière de formation

Art. 24.

- § 1. Les employeurs s'engagent à assurer un volume de 2 jours de formation collective par année et par équivalent temps plein occupé. L'affectation de cette formation sera décidée au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. Chaque année, un plan de formation doit être rédigé et transmis pour information à l'asbl Montage.
- § 2. 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.
- § 3. Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour ouvriers peuvent être pris en considération pour le calcul du volume de formation sus-mentionné, fixé à deux jours par année et par équivalent temps plein occupé.
- § 4. Chaque année, cet engagement sera évalué au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. Les perspectives en matière de formation professionnelle seront également examinées. 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.
- § 5. Dans le courant du deuxième trimestre de l'an 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 ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur.

§ 6. In ditzelfde kader wordt er per 1 januari 2005 een individueel opleidingsrecht van 2 werkdagen per 2 kalenderjaren toegekend aan alle arbeiders die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of bepaalde duur of voor een bepaald werk.

B. Bijdrage risicogroepen

Art. 25.

De bijdrage risicogroepen wordt voor de duurtijd van onderhavig akkoord bepaald op 0,10%.

C. Lijst ondernemingen die bijdragen storten aan de vzw Montage

Art. 26.

§ 1. Jaarlijks in de loop van de maand maart wordt in overleg met Agoria en het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid de lijst van ondernemingen die beschouwd worden als "bedrijven die onder het toepassingsgebied van de paritaire sectie vallen" geactualiseerd.

§ 2. In de loop van de maand april daaropvolgend wordt de bedoelde lijst bekrachtigd in het Nationaal Paritair Comité.

§ 3. Na deze bekrachtiging wordt de lijst overgemaakt aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid in functie van de doorstorting van de bijdragen voor risicogroepen aan de VZW Montage.

HOOFDSTUK XII - Arbeidstijd en flexibiliteit

A. Verlenging van de bestaande flexibiliteitsakkoorden

Art. 27.

Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" van 12 juni 2001 te verlengen tot 31 december 2006.

Art. 28.

Het artikel 6 §3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 16 september 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.

§ 6. Dans ce même cadre et à compter du 1^{er} janvier 2005, un droit individuel à la formation de 2 jours ouvrables par 2 années calendaires est accordé à tous les ouvriers occupés sous un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

B. Groupes à risque

Art. 25.

La cotisation pour les groupes à risques est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord.

C. Liste des entreprises versant des cotisations à l'a.s.b.l. Montage

Art. 26.

§ 1. Chaque année au mois de mars, la liste des entreprises considérées comme « ressortissant au champ d'application de la section paritaire » sera actualisée en concertation avec Agoria et le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie des Fabrications Métalliques.

§ 2. Dans le courant du mois d'avril de la même année, la liste susmentionnée sera entérinée par la Commission Paritaire Nationale.

§ 3. Après cet entérinement, la liste sera transmise au Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des Fabrications Métalliques en vue du transfert vers l'asbl Montage des cotisations pour les groupes à risque.

CHAPITRE XII - Temps de travail et flexibilité

A. Prolongation des accords existants en matière de flexibilité

Art. 27.

Les parties demandent de proroger l'arrêté royal « Petite flexibilité » du 12 juin 2001 jusqu'au 31 décembre 2006.

Art. 28.

L'article 6 §3 de l'accord national 1995-1996 du 16 septembre 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.

Art. 29.

Het sectoraal model jaartijd, zoals ingesteld door het nationaal akkoord 1997-1998 van 15 mei 1997, en gewijzigd door het nationaal akkoord 1999-2000 van 17 mei 1999 en verder verlengd door het nationaal akkoord 2001-2002 van 18 juni 2001 en door het nationaal akkoord 2003-2004 van 10 juni 2003 wordt verlengd tot 31 december 2006, rekening houdende met de volgende wijzigingen (aanpassing 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 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 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."

HOOFDSTUK XIII - Sociale vrede**Art. 30.**

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.

Art. 29.

Le modèle sectoriel de temps annuel, tel qu'instauré par l'accord national 1997-1998 du 15 mai 1997 et modifié par l'accord national 1999-2000 du 17 mai 1999 et prorogé à nouveau par l'accord national 2001-2002 du 18 juin 2001 et par l'accord national 2003-2004 du 10 juin 2003, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2006, en tenant compte des modifications suivantes (adaptation des dates):

- point 2, 1^{er} 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 travail à partir du 1^{er} 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."

CHAPITRE XIII - Paix sociale**Art. 30.**

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.

HOOFDSTUK XIV - Duur**Art. 31.**

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 artikels: hoofdstuk II, hoofdstuk III, hoofdstuk V, hoofdstuk VIII, artikels 24 en 26 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.

CHAPITRE XIV - Durée**Art. 31.**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants: chapitre II, chapitre III, chapitre V, chapitre VIII, articles 24 et 26, qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au président de la commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

BIJLAGE

ANNEXE

DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK

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

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal 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 20 juni 2005

Les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau national 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 20 juin 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 name zowel de basisurlonen als de effectieve urlonen (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;

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 notamment aussi bien les salaires horaires de base que les salaires horaires effectifs (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.
- 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.
- d'autre part, la masse salariale pour la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe
- 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 onderhandelingsvlak 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 onderneigsonderhandelingen 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 november 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 november 2005.
- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de Voorzitter van nationaal paritair comité.
- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe en indien tegen ten laatste 15 november 2005 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een akkoord, worden vanaf 1 januari 2006 de basis- en de effectieve uurlonen van de arbeiders verhoogd met 0,6 %.

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 novembre 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 novembre 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 nationale.
- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée et si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'un accord pour le 15 novembre 2005 au plus tard, les salaires horaires de base et les salaires horaires effectifs des ouvriers sont augmentés de 0,6 % à partir du 1^{er} janvier 2006.

3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de ondernemingsonder-handelingen 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 nationaal 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 nationaal 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.
- d) Het Nationaal paritair comité is eveneens bevoegd omtrent geschillen inzake de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de enveloppe.

3. Procédure de règlement des litiges

- c) 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 national 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 national 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) La Commission paritaire nationale est également compétent en cas des différends apparaissent quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe.

BIJLAGE

ANNEXE

Sociaal akkoord van 20 juni 2005

Stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector in uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector zoals later gewijzigd, en in uitvoering van het akkoord 2005-2006 van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners van 20 januari 2005 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de Metaal, Machine en Elektrische Bouw (sectie Monteerders – 111.3) en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 31 december 2006 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Accord social du 20 juni 2005

Régime de primes d'encouragement dans le secteur privé en exécution de la décision du gouvernement flamand

En application de la décision du gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002 portant réforme du régime de primes d'encouragement dans le secteur privé, tel que modifié ultérieurement, et en exécution de l'accord 2005-2006 du gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands du 20 janvier 2005, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des Constructions métallique, mécanique et électrique (section monteurs — 111.3) et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage jusqu'au 31 décembre 2006 des primes d'encouragement dans le cadre du crédit soins et du crédit formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficultés en en restructuration.