

<b>Paritair Comité 111 voor de arbeiders van de metaal-, machine- en elektrische bouw</b>	<b>Commission paritaire 111 pour les ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique</b>
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 tot <del>aanvulling</del> van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2007 tot instelling van een plus minus conto</b>	<b>Convention collective de travail du 19 juin 2017 <del>remplaçant</del> la convention collective de travail du 28 mars 2007 instaurant un plus minus conto</b>
<b>Artikel 1 - Toepassingsgebied</b>	<b>Article 1 – Champ d’application</b>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van ondernemingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen, vrachtwagens en autobussen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor deze voertuigen</li> <li>- actief in het bouwen van machines, apparaten en werktuigen</li> </ul> <p>voor zover ze gelegen zijn in de Vlaamse provincies of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en vallen onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.</p> <p>Onder “ werklieden ” wordt verstaan de mannelijk en vrouwelijke werklieden</p>	<p>La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de construction et d’assemblage de véhicules automobiles, camions et autobus, et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules</li> <li>- de construction de machines, appareils et outils</li> </ul> <p>pour autant qu’elles soient situées dans les provinces Flamandes ou dans la Région de Bruxelles-capitale et ressortissent à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.</p> <p>On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.</p>
<b>Artikel 2 - Wijziging</b>	<b>Artikel 2 - Modification</b>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst <del>wijzigt</del> en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2007 tot instelling van een plus minus conto met registratienummer 87020/CO/111, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 5 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 23 april 2008).</p>	<p>Cette convention collective de travail <del>modifie</del> et remplace la convention collective de travail du 28 mars 2007 instaurant un plus minus conto avec n° d’enregistrement 87020/CO/111, rendue obligatoire par l’arrêté royal du 5 mars 2008 (Moniteur Belge du 23 avril 2008).</p>
<b>Artikel 3 - Voorwerp</b>	<b>Article 3 - Objet</b>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 204 tot 214 van de Wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006) tot invoering van het plus minus conto, hierna genoemd “de Wet”, gewijzigd door de Wet van 5 maart 2017 (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017) betreffende werkbaar en wendbaar werk.</p>	<p>Cette convention collective de travail est conclue en exécution des articles 204 à 214 de la Loi relative aux dispositions diverses (1) du 27 décembre 2006 (Moniteur belge du 28 décembre 2006) instituant le plus minus conto, appelée ci-après « la Loi », modifiée par la Loi du 5 mars 2017 (Moniteur Belge du 15 mars 2017) concernant le travail faisable et maniable.</p>
<b>Artikel 4 - Motivatie</b>	<b>Article 4 - Motivation</b>
De ondernemingen die vallen onder het	Les entreprises ressortissant au champ

<p>toepassingsgebied zoals bepaald in artikel 1 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, beantwoorden op cumulatieve wijze aan de volgende kenmerken:</p>	<p>d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ze behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;</li> <li>- Ze zijn gekenmerkt door langdurige productie- of ontwikkelingscycli die over meerdere jaren lopen, waardoor de gehele onderneming of een homogeen deel ervan geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk;</li> <li>- Ze zijn gekenmerkt door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst op te vangen;</li> <li>- Ze kampen met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de referentieperiodes die de Arbeidswet van 16 maart 1971 toelaat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elles appartiennent à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;</li> <li>- Elles sont soumises à des cycles de production de longue durée ou cycle de développement qui s'étendent sur plusieurs années, de sorte que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;</li> <li>- Elles sont confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit nouvellement développé ou d'un service nouvellement développé;</li> <li>- Elles sont confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.</li> </ul>
<p>De vier bovenstaande kernmerken blijken afdoend uit onderstaande elementen:</p>	<p>Les quatre caractéristiques reprises ci-avant découlent à l'évidence des éléments suivants :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De laatste jaren zijn deze ondernemingen genoodzaakt verregaande aanpassingen door te voeren ingevolge de liberalisering van de Europese en de wereldmarkten.</li> <li>- De niet aflatende concurrentiedruk en de opkomst van groeiemarkten beïnvloeden de investeringsbeslissingen van deze ondernemingen.</li> <li>- De concurrentie is niet alleen aanwezig tussen de verschillende ondernemingen maar ook binnen éénzelfde groep van ondernemingen, zowel op Europees als op wereldvlak.</li> <li>- Kenmerkend voor de betrokken ondernemingen is het feit dat de activiteit die zij ontplooiën bepaald wordt door langdurige productiecycli van meerdere jaren.</li> <li>- Om te kunnen beantwoorden aan deze sterk stijgende of dalende vraag van deze producten doorheen hun productiecycli, moet er respectievelijk kunnen ingespeeld worden op deze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dernières années, ces entreprises ont dû s'adapter en profondeur suite à la libéralisation des marchés européens et mondiaux.</li> <li>- La pression concurrentielle incessante et l'émergence de marchés de croissance influencent les décisions d'investissements de ces entreprises.</li> <li>- La concurrence joue non seulement entre les différentes entreprises, mais également à l'intérieur d'une même entreprise, tant au niveau de l'Europe qu'au niveau global.</li> <li>- Est caractéristique pour les entreprises concernées le fait que l'activité qu'elles développent, est déterminée par de longs cycles de production de plusieurs années</li> <li>- Pour pouvoir répondre à cette forte augmentation ou diminution de la demande de ces produits pendant le cycle de production, il faut respectivement pouvoir faire face à une</li> </ul>

<p>langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk.</p> <p>- Gezien de langdurige productiecycli is het niet mogelijk dit te organiseren binnen de bestaande wetgeving zonder overschrijding van de in de Arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalde referteperiodes van maximaal 12 maanden.</p>	<p>augmentation ou diminution substantielle du travail.</p> <p>- Vu les longs cycles de production, il n'est pas possible d'organiser ceci dans le cadre de la législation existante sans dépasser les périodes de référence de maximum 12 mois inscrites dans la Loi du travail du 16 mars 1971.</p>
<p><b>Artikel 5 – Geldigheid</b></p>	<p><b>Article 5 – Validité</b></p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is slechts geldig voor zover de in artikel 4 ingeroepen motieven worden erkend door de Minister van Werk, op unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.</p>	<p>Cette convention collective de travail est valide pour autant que les motifs invoqués à l'article 4 soient reconnus par le Ministre de l'Emploi, sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.</p>
<p><b>Artikel 6 – Algemeen verbindend verklaring</b></p>	<p><b>Article 6 – Ratification</b></p>
<p>Ondertekenden partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard zoals vereist door artikel 208 §1 van de Wet</p>	<p>Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par Arrêté royal, comme stipulé à l'article 208 §1 de la Loi.</p>
<p><b>Artikel 7 – Sectoraal kader</b></p>	<p><b>Article 7 – Cadre sectoriel</b></p>
<p>In uitvoering van artikel 208 §2 van de Wet worden volgende grenzen vastgelegd:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>De maximale referteperiode:</b> de maximale referteperiode voor de toepassing van deze sectorale regeling wordt vastgelegd op 6 jaar.</li> <li>2. <b>De minimale termijn inzake kennisgeving voor wijziging van de uurroosters:</b> de minimale termijn van de kennisgeving voor de wijziging van de uurroosters, die voortvloeien uit de toepassing van deze sectorale regeling bedraagt 7 kalenderdagen. Deze minimale termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden verminderd tot minimaal 3 werkdagen op voorwaarde dat hierover een bijzondere overlegprocedure aan vooraf is gegaan.</li> <li>3. <b>De maximale overschrijding van de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur alsook het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur:</b></li> </ol>	<p>En exécution de l'article 208 §2 de la Loi, les limites suivantes sont fixées:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>La période de référence maximale :</b> pour l'application de la présente réglementation sectorielle, la période de référence maximale est fixée à 6 ans.</li> <li>2. <b>Le délai minimum d'avertissement des modifications d'horaires :</b> le délai minimum pour la notification des modifications d'horaires faites en application de la présente réglementation sectorielle est de 7 jours calendrier. Ce délai minimum peut être ramené à 3 jours ouvrables par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, à condition qu'il y ait préalablement eu une procédure spéciale de concertation sur ce sujet.</li> <li>3. <b>Le dépassement maximum du temps de travail journalier et hebdomadaire ainsi que le nombre maximum d'heures de dépassement de la durée de travail moyenne autorisée:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La limite journalière ne peut</li> </ol> </li> </ol>

<p>1. De dagelijkse arbeidsduur mag niet meer bedragen dan 10 uur per dag;</p> <p>2. De wekelijkse grens bedraagt maximum 48 uur per week;</p> <p>3. Het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur bedraagt 240 uur.</p> <p>4. <b>Omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het betrokken paritair orgaan:</b> de omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het paritair orgaan, waarnaar de Wet verwijst in artikel 208 §2, 4° komt overeen met alle ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst en die de motieven inroepen voorzien in artikel 204 van de wet, die erkend worden door de minister van Werk op unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.</p>	<p>pas dépasser 10 heures par jour.</p> <p>2. La limite hebdomadaire est de maximum 48 heures par semaine.</p> <p>3. Le nombre maximum d'heures de dépassement du temps de travail moyen autorisé est de 240 heures.</p> <p>4. <b>Description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire concerné :</b> la description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire auquel l'article 208 §2,4° de la Loi fait référence correspond à toutes les entreprises qui ressortissent au champ d'application de cette convention collective de travail et qui invoquent les motifs prévus à l'article 204 de la Loi reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.</p>
<p><b>Artikel 8 – Procedure op ondernemingsvlak</b></p>	<p><b>Article 8 – Procédure au niveau de l'entreprise</b></p>
<p>§1. – Voorafgaandelijke aan elk initiatief om op ondernemingsvlak een systeem van plus minus conto in te voeren zal de onderneming een gelijktijdige mededeling doen aan zowel het paritair comité als aan de werknemersvertegenwoordigers op ondernemingsvlak van zijn gemotiveerde intentie om het plus minus conto in te voeren.</p> <p>Vanaf de aankondiging van deze intentie start op ondernemingsvlak een informatie- en consultatieperiode van 6 weken.</p> <p>De onderhandelingen op ondernemingsvlak over de invoering van een plus minus conto kunnen pas na afloop van deze 6 weken opgestart worden binnen het wettelijke en sectorale kader.</p>	<p>§1.-Préalablement à toute initiative au niveau de l'entreprise en vue d'introduire le système du plus minus conto, l'entreprise effectuera une communication simultanée à la commission paritaire et aux représentants des ouvriers au niveau de l'entreprise de son intention motivée d'introduire le système plus minus conto.</p> <p>A partir de l'annonce de cette intention débute une période de 6 semaines d'information et de consultation au niveau de l'entreprise.</p> <p>Les négociations au niveau de l'entreprise sur l'introduction du plus minus conto ne peuvent commencer qu'à l'issue de cette période de 6 semaines dans le respect du cadre légal et sectoriel.</p>
<p>§ 2. - Een onderneming zal het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerd afwijkend regime slechts kunnen toepassen wanneer op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten wordt tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging</p>	<p>§ 2.- Une entreprise ne pourra appliquer ce régime dérogatoire instauré par cette convention collective de travail, que si une convention collective de travail a été conclue au niveau de l'entreprise entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au niveau de la délégation</p>

<p>vertegenwoordigd zijn.</p> <p>Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging dient een collectieve arbeidsovereenkomst te worden gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het afwijkend regime wordt ter kennisgeving overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.</p>	<p>syndicale.</p> <p>A défaut de délégation syndicale, une convention collective de travail doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.</p> <p>La convention collective de travail relative au régime dérogatoire est transmise pour notification au président de la commission paritaire.</p>
<p>§ 3. - Een onderneming die het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerd afwijkend regime wenst in te voeren zal in de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak moeten motiveren dat zij cumulatief beantwoordt aan de criteria van artikel 204 van de Wet.</p> <p>De door de collectieve arbeidsovereenkomst ingeroepen motieven moeten voorafgaandelijk door de Minister van Werk worden erkend op unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.</p>	<p>§ 3.- L'entreprise qui veut introduire le régime dérogatoire instauré par cette convention collective de travail, devra motiver dans la convention collective de travail au niveau de l'entreprise qu'elle répond cumulativement aux critères énoncés à l'article 204 de la Loi.</p> <p>Les motifs invoqués par la convention collective de travail doivent être préalablement reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail</p>
<p>§ 4. - De collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau dient, binnen de door artikel 7 vastgestelde grenzen, de concrete toepassingsmodaliteiten vast te leggen.</p> <p>Minstens moeten volgende punten worden gepreciseerd :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de arbeidsduurgrenzen;</li> <li>2. de duur en de aanvang van de toepasselijke referteperiode;</li> <li>3. wat de uurroosters betreft:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- alle uurroosters die worden toegepast;</li> <li>- de manier waarop een verandering van uurroosters kan worden doorgevoerd;</li> <li>- de wijze waarop en de termijn waarbinnen de uurroosters bekend moeten worden gemaakt aan de werknemers.</li> </ul> </li> <li>4. een afsprakenkader inzake tijdelijke werkloosheid met name de omschrijving van de welbepaalde gevallen, de te volgen procedure en bovendien de gevolgen voor de verderzetting van het plus minus conto;</li> <li>5. de aard van de arbeidsovereenkomsten van de bij het plus minus conto betrokken arbeiders;</li> </ol>	<p>§ 4. - La convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, doit dans les limites fixées par l'article 7, fixer les modalités concrètes d'application.</p> <p>Il faut au minimum préciser les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les limites de la durée du travail;</li> <li>2. la durée et le début de la période de référence applicable;</li> <li>3. en ce qui concerne les horaires:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- tous les horaires appliqués;</li> <li>- la manière suivant laquelle un changement d'horaires peut être opéré;</li> <li>- les modes et les délais dans lesquels les horaires doivent être portés à la connaissance des travailleurs.</li> </ul> </li> <li>4. un cadre de dispositions en matière de chômage temporaire, à savoir la description des cas précis, la procédure à suivre et, en outre, les conséquences pour la poursuite du plus minus conto;</li> <li>5. la nature des contrats de travail des ouvriers concernés par le plus minus conto;</li> </ol>

<p>6. de regeling van de gevolgen in geval van in- en uitdiensttreding;</p> <p>7. de effecten voor het behoud of de bevordering van de werkgelegenheid (zie bijlage);</p> <p>8. de methode van berekening van het gemiddelde loon dat zal worden toegekend in de referteperiode;</p> <p>9. de maandelijkse informatie aan de betrokken arbeiders en in het bijzonder de bespreking van het sociaal document dat de arbeider informeert over de staat van zijn prestaties in verhouding tot de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die hij is gehouden te presteren;</p> <p>10. de vakantieregeling en andere gebeurtenissen buiten tijdelijke werkloosheid, die een schorsing van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben;</p> <p>11. het definiëren en het regelen van de situaties waar het presteren van overuren mogelijk is.</p>	<p>6. le règlement des conséquences en cas d'entrée et de sortie de service;</p> <p>7. les effets pour le maintien ou la promotion de l'emploi (voir annexe);</p> <p>8. le mode de calcul du salaire moyen qui sera payé au cours de la période de référence;</p> <p>9. l'information mensuelle aux ouvriers concernés: et plus précisément une information sur le document social informant l'ouvrier de l'état de ses prestations par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail qu'il est tenu de prester.</p> <p>10. la manière de régler les vacances et d'autres événements entraînant une suspension du contrat de travail à l'exception du chômage temporaire;</p> <p>11. la définition et le règlement des situations permettant la prestation d'heures supplémentaires;</p>
<p>§ 5. - In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in uitvoering van en conform met de bepalingen van dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingeschreven zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd geregistreerd op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.</p>	<p>§ 5. - Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail, conclue en exécution de et conformément aux dispositions du présent article, qui modifient le règlement de travail, sont inscrites dans ce règlement de travail dès l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.</p>
<p><b>Artikel 9 - Duur</b></p>	<p><b>Article 9 - Durée</b></p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2017, onder voorwaarde van goedkeuring door de Minister van Werk en na unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.</p> <p>Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van 1 jaar bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de arbeiders van de metaal-, machine- en elektrische bouw.</p>	<p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en application le 1er juillet 2017, sous réserve d'être approuvée par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.</p> <p>Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 1 an notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique.</p>

<b>BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 19 JUNI 2017 TOT INSTELLING VAN EEN PLUS MINUS CONTO</b>	<b>ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 JUIN 2017 INSTAURANT UN PLUS MINUS CONTO</b>
<p>Eén van de bedoelingen van de invoering van regimes van plus minus conto is zoveel als mogelijk de werkgelegenheid in de ondernemingen te stabiliseren of deze zelfs uit te breiden.</p> <p>Dit betekent dat de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak moet bepalen wat de effecten zijn van de invoering van dergelijk stelsel voor het behoud of de bevordering van de werkgelegenheid in de onderneming.</p> <p>Dit betekent tevens dat, mocht er zich in de betrokken onderneming toch een probleem van tewerkstelling voordoen, er geen naakte ontslagen om economische redenen zullen doorgevoerd worden</p>	<p>Une des intentions de l'introduction des régimes plus minus conto, est de stabiliser au maximum l'emploi dans les entreprises, voire même de l'étendre.</p> <p>Cela signifie que la convention d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise doit déterminer quels sont les effets dans l'entreprise de l'introduction d'un tel régime pour le maintien ou la stimulation de l'emploi.</p> <p>Cela signifie également qu'il ne pourrait y avoir de licenciements secs pour raisons économiques si, malgré tout, un problème devait se poser dans l'entreprise concernée.</p>