

**PARITAIR COMITÉ 111
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**COMMISSION PARITAIRE 111
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET
ELECTRIQUE**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 19 februari 2018**

**Convention collective de travail
du 19 février 2018**

**WERKBAAR WERK
LOOPBAANWIJZIGINGEN**

**TRAVAIL FAISABLE
MODIFICATIONS DE CARRIERE**

Art. 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2 – Voorwerp

Vanaf 1 januari 2018 kent deze collectieve arbeidsovereenkomst vergoedingen toe aan arbeiders die de leeftijd van minstens 58 jaar bereikt hebben, in het kader van maatregelen tot verlichting van de werklast.

Deze vergoedingen worden uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid, hierna FBZMN genoemd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).

Art. 3 – Maatregel « Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen »

De arbeiders die in het kader van hun eindloopbaanplanning op vrijwillige basis en in akkoord met hun werkgever overeenkomen om een loopbaanwijziging door te voeren met vermindering van het loon tot gevolg, kunnen ten laste van het FBZMN een vergoeding genieten ter compensatie van het loonverlies.

Art. 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

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

Art. 2 – Objet

A partir du 1^{er} janvier 2018, cette convention collective accorde des indemnités aux ouvriers qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins, dans le cadre des mesures visant à diminuer la charge de travail.

Ces indemnités sont payées par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, ci-après nommé le FSEFM.

La présente convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

Art. 3 – Mesure « Travail faisable & modifications de carrière »

Les ouvriers qui dans le cadre de la planification de la fin de carrière conviennent volontairement et en accord avec leur employeur de modifier leur carrière avec pour conséquence une réduction de salaire, peuvent recevoir du FSEFM une indemnité comme compensation pour la perte de salaire.

De loopbaanwijziging veronderstelt een overeengekomen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden als gevolge van:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijds naar een 4/5de arbeidsregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

Art. 4 – Voorwaarden

Om gerechtigd te zijn op een vergoeding ten laste van het FBZMN, moet voldaan worden aan volgende voorwaarden:

Anciënniteit

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 3 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtregime, of in een voltijds arbeidsstelsel.

Loonverlies

Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider ingevolge de loopbaanwijziging een netto loonverlies dat groter is dan de basisvergoeding voorzien in artikel 6.

Om dit netto loonverlies vast te stellen wordt het loon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging vergeleken met het loon voor normale prestaties van de maand waarin de loopbaanwijziging aanvangt.

Minimale tewerkstellingsbreuk

De arbeider moet een effectieve tewerkstellingsbreuk behouden van minstens 4/5^{de}.

Leeftijdsvoorwaarde

Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

Art. 5 – FBZMN

Het FBZMN wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure, de betalingsmodaliteiten, de controle en toepassing van de maatregel "Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen". Zij stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking.

Cette modification de carrière suppose qu'il a été convenu d'une modification des conditions de travail avec réduction de salaire résultant:

- de l'affectation à une fonction alternative;
- du passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour;
- du passage d'une occupation à temps plein à un régime 4/5.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1^{er} jour du mois. Cette modification de carrière peut être convenue pour une durée tant indéterminée que déterminée.

Art. 4 – Conditions

Pour avoir droit à une indemnité à charge du FSEFM, il convient de satisfaire aux conditions suivantes:

Ancienneté

Antérieurement à la modification de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 3 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein.

Perte de salaire

Au début de la modification de carrière, l'ouvrier subit, en raison de ce changement, une perte de salaire net qui est supérieure à l'indemnité de base prévue à l'article 6.

Pour constater cette perte de salaire net, le salaire pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière est comparé au salaire pour les prestations normales du mois au cours duquel le changement de carrière débute.

Fraction d'occupation minimale

L'ouvrier doit conserver une fraction d'occupation effective d'au moins 4/5^{ième}.

Condition d'âge

Au début de la modification de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5.

Art. 5 – FSEFM

Le FSEFM est chargé de la mise en œuvre pratique de la procédure de demande, des modalités de paiement, du contrôle et de l'application de la mesure « Travail faisable & modifications de carrière ». Il met à cet effet les consignes nécessaires à disposition.

Zowel de werkgever als de arbeider zijn ertoe gehouden de richtlijnen na te leven en elke wijziging aangaande de loopbaanwijziging onmiddellijk en spontaan mee te delen aan het FBZM.

De werkgever en/of de arbeider hebben, in geval van betwisting, het recht het dossier voor te leggen aan het FBZMN.

Art. 6 – De vergoedingen

De arbeider die voldoet aan alle voorwaarden heeft recht op een maandelijkse bruto basisvergoeding van € 77,00.

Deze basisvergoeding wordt verhoogd met een toeslag van € 7,70 bruto per volledige schijf van € 200 waarmee de maandelijkse bruto loongrens van € 3.500 wordt overschreden.

Het brutoloon dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de toeslag is het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging.

De maximale vergoeding die kan worden toegekend bedraagt € 154 bruto.

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

Het bedrag van de vergoeding wordt eenmalig vastgesteld op het ogenblik van de loopbaanwijziging.

De vergoedingen en de brutolooingrens worden jaarlijks geïndexeerd op 1 juli. Daartoe wordt het 4-maandelijks gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar geplaatst tegenover het 4-maandelijks gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het vorige jaar.

Het recht op de vergoeding vervalt onmiddellijk bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

Art. 7 – Cumulatie-bepalingen

De vergoeding "Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen" kan niet gecumuleerd worden met een onderbrekingsuitkering toegekend aan arbeiders die hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen of in het kader van de thematische verlofregelingen. (ouderschapsverlof, zorgverlof voor een zwaar ziek gezins- of familielid of verlof voor palliatieve zorgen)

Tant l'employeur que l'ouvrier sont tenus de respecter les consignes et de communiquer immédiatement et spontanément au FSEFM tout changement concernant la modification de carrière.

L'employeur et/ou l'ouvrier ont toujours le droit, en cas de litige, de soumettre le dossier au FSEFM.

Art. 6 – Les indemnités

L'ouvrier qui satisfait à toutes les conditions a droit à une indemnité mensuelle brute de base de € 77,00.

Cette rémunération de base sera majorée d'un montant de € 7,70 brut par tranche complète de € 200 dépassant le plafond salarial brut mensuel de € 3.500.

Le salaire brut pris en considération pour le calcul du supplément est le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière.

L'indemnité maximale pouvant être octroyée est de € 154 brut.

L'octroi de l'indemnité ne peut pas avoir pour conséquence que le salaire net du travailleur soit plus élevé qu'avant la modification de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée à ce montant.

Le montant de l'indemnité est fixé une fois pour toutes au moment du changement de carrière.

Les indemnités et le plafond salarial brut sont indexés annuellement au 1er juillet. On compare à cet effet la moyenne quadri-mensuelle de l'indice du mois de juin de l'année en cours à la moyenne quadri-mensuelle de l'indice du mois de juin de l'année précédente.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que la modification de carrière prend fin.

Art. 7 – Dispositions relatives au cumul

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée aux ouvriers qui suspendent complètement leur contrat de travail ou qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. (congé parental, congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour soins palliatifs)

De vergoeding "Werkbaar werk- & loopbaanwijzigingen" kan niet gecumuleerd worden met de vergoedingen toegekend door het FBZMN op basis van artikel 21 bis en artikel 22 van haar statuten.

De vergoedingen voor de diverse vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet gecumuleerd worden.

Art. 8. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2018.

Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées par le FSEFM en vertu des articles 21 bis et 22 de ses statuts.

Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Art. 8 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2018.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.