



ERRATUM

**Commission paritaire des constructions métal-
lique, mécanique et électrique**

**CCT n° 152956/CO/111
du 24/06/2019**

Correction du texte français :

- L'article 7 doit être corrigé comme suit : « Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger la convention collective en matière de la sécurité d'emploi pour la période du 1er juillet **2019** jusqu'au 31 décembre 2020. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet. »
- Le titre de l'article 9, § 4 doit être corrigé comme suit en français : « **Malades** et malades âgés ».
- Dans le titre de l'article 12 et à deux reprises dans cet article, : « crédit-temps de fin de carrière » doit être remplacé par « **emploi** de fin de carrière ».
- A l'article 14, premier tiret, « entreprises employant entre 20 et 40 **travailleurs** » doit être remplacé par « entreprises employant entre 20 et 40 **ouvriers** ».

Décision du 10/03/2020

ERRATUM

**Paritair Comité voor de metaal-, machine- en
elektrische bouw**

**CAO nr. 152956/CO/111
van 24/06/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 7 moet als volgt verbeterd worden :
« Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger la convention collective en matière de la sécurité d'emploi pour la période du 1er juillet **2019** jusqu'au 31 décembre 2020. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet. »
- Titel van artikel 9, § 4 moet als volgt verbeterd worden : « **Malades** et malades âgés ».
- In titel van artikel 12 en tweemaal in dit artikel moet « crédit-temps de fin de carrière » vervangen worden door « **emploi** de fin de carrière ».
- In artikel 14, eerste streepje, moet « entreprises employant entre 20 et 40 **travailleurs** » vervangen worden door « entreprises employant entre 20 et 40 **ouvriers** ».

Beslissing van 10/03/2020

Dominique DUMONT
Adviseur—generaal

**PARITAIR COMITÉ 111.1&2
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**COMMISSION PARITAIRE 111.1&2
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET
ELECTRIQUE**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2019

Convention collective de travail du 24 juin 2019

NATIONAAL AKKOORD 2019-2020

ACCORD NATIONAL 2019-2020

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, met uitzondering van die ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.

Art. 2. Voorwerp

De sectorale sociale partners hebben afspraken gemaakt omtrent de toekomstige loonvorming, de verdere harmonisatie tussen arbeiders en bedienden, de loopbaanontwikkeling van werknemers en het sociaal overleg. Deze afspraken zijn het voorwerp van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7,§1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. (B.S. 24 april 2019)

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

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, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Art. 2. Objet

Les interlocuteurs sociaux sectoriels ont conclu des accords sur l'évolution salariale, la poursuite de l'harmonisation entre ouvriers et employés, le développement de la carrière des travailleurs et le dialogue social. Ces accords font l'objet de cette convention collective de travail.

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, §1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (M.B. 24 avril 2019)

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

HOOFDSTUK I. - LOONVORMING

CHAPITRE I. – EVOLUTION SALARIALE

Art. 3. Koopkracht

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een bedrijfsspecifieke manier invullen via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

De sectorale sociale partners bevelen aan om bij de invulling van de ondernemingsenveloppe absolute voorrang te geven aan de harmonisering van die loon- en arbeidsvoorwaarden waar er nog een verschil bestaat tussen arbeiders en bedienden en in geen geval bestaande verschillen te vergroten of nieuwe verschillen in te voeren.

Art. 3. Pouvoir d'achat

Les entreprises peuvent au 1^{er} juillet 2019 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de manière spécifique à l'entreprise par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels recommandent que, dans la mise en œuvre de l'enveloppe d'entreprise, la priorité absolue soit accordée à l'harmonisation des conditions salariales et de travail lorsqu'il existe encore une différence entre les ouvriers et les employés et qu'en aucun cas les différences existantes ne peuvent être augmentées ou de nouvelles différences introduites.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging verloopt de procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de overdraagbare enveloppe in 2 stappen:

1. Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een bedrijfsspecifieke 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 op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

2. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2019 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

Partijen kunnen voorafgaandelijk tijdens de eerste stap hierboven en vóór 30 september 2019 overeenkomen om deze termijn van overleg te verlengen. Ook in dit geval moeten de gemaakte afspraken alleszins ingaan op 1 juli 2019.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging dient de besteding van de overdraagbare enveloppe:

- ofwel goedgekeurd te worden door het paritair comité,
- ofwel vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten uiterlijk op 30 september 2019. Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.

De effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de arbeiders worden verhoogd met 1,1 % op 1 juli 2019 indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 september 2019 of de later overeengekomen datum niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.

De ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van

Dans les entreprises avec une délégation syndicale la procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation de l'enveloppe récurrente s'effectue en 2 étapes:

1. Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.

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.

2. S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 septembre 2019, moyennant une convention collective de travail.

Les parties peuvent préalablement lors de la première étape ci-dessus se mettre d'accord avant le 30 septembre 2019 pour prolonger ce délai de concertation. Dans ce cas les accords intervenus doivent également entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2019.

Dans les entreprises sans délégation syndicale l'affectation de l'enveloppe récurrente doit :

- soit être approuvée par la commission paritaire,
- soit faire l'objet d'une convention collective de travail, qui doit être conclue au plus tard le 30 septembre 2019. Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

Tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2019 si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 30 septembre 2019 ou la date convenue ultérieurement ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise.

Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de la convention collective sectorielle peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente des eco-chèques selon la même

de ecocheques volgens dezelfde procedure en timing als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe.

De termijnen, procedure en modaliteiten voor de ondernemingsenveloppe of de verhoging van de lonen en van de omzetting van de ecocheques zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4. Minimumlonen

Op 1 juli 2019 worden het nationaal minimumuurloon en de regionale minimumuurlonen geïndexeerd en vervolgens verhoogd met 1,1%. De aangepaste minimumuurlonen worden opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

De sectorale sociale partners engageren zich om in de volgende sectorale akkoorden tot 2026 het nationaal minimumloon te verhogen met de indexering en de beschikbare maximale marge voor de loonkostenontwikkeling. Ze zullen hierbij rekening houden met de uitkomst van de interprofessionele besprekingen aangaande het minimumloon en waar nodig af te stemmen op de resultaten van dit overleg.

procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

Les délais, les procédures et les modalités de l'enveloppe d'entreprise ou de l'augmentation des salaires et de l'affectation alternative des écochèques sont fixés dans une convention collective distincte.

Art. 4. Salaires minimaux

Le 1er juillet 2019 le salaire horaire minimum national et les salaires horaires minima régionaux sont indexés et ensuite augmentés à concurrence de 1,1 %. Les salaires horaires minima sont fixés dans une convention collective distincte.

Dans les prochains accords sectoriels, les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à augmenter le salaire minimum national jusqu'en 2026, conformément à l'indexation et à la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial. Ce faisant, ils tiendront compte des résultats des discussions interprofessionnelles sur le salaire minimum et adapteront, le cas échéant, cet engagement aux résultats de des discussions.

HOOFDSTUK II. HARMONISATIE ARBEIDERS EN BEDIENDEN

CHAPITRE II. HARMONISATION OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Art. 5. Werkgroep harmonisatie

De sectorale sociale partners komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak verder te zetten in de periode 2019-2020, met inbegrip van de functieclassificatie.

Ze zullen ook de werkzaamheden verderzetten met het oog op het sluiten van een collectieve overeenkomst binnen dit sectorakkoord die een nationale geharmoniseerde regeling eindejaarspremie voor arbeiders en bedienden mogelijk maakt zodat op termijn ook het niveau van de eindejaarspremie uniform kan worden vastgelegd.

Art. 6. Mobiliteit

De sectorale sociale partners komen overeen om een nieuwe sectorale regeling in te voeren voor tussenkomsten in het woon-werk verkeer met ingang vanaf 1 januari 2020.

Art. 5. Groupe de travail harmonisation

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de poursuivre pour la période 2019- 2020 les travaux du groupe de travail constitué en vue du rapprochement des statuts ouvrier et employé au niveau sectoriel, y compris le volet classification professionnelle

Ils poursuivront aussi les travaux en vue de la conclusion d'une convention collective dans le cadre de cet accord sectoriel permettant un système de primes de fin d'année harmonisé au niveau national pour les ouvriers et les employés, de sorte que le niveau de la prime de fin d'année puisse également être déterminé de manière uniforme à terme.

Art. 6. Mobilité

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent d'introduire un nouveau régime sectoriel pour les frais de transport domicile -lieu de travail à partir du 1^{er} janvier 2020.

Deze regeling zal opgenomen worden in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Ce régime sera fixé dans une convention collective distincte.

HOOFDSTUK III. – LOOPBAANONTWIKKELING

CHAPITRE III. – DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

Art. 7. Werkzekerheid

De sectorale sociale partners komen overeen om de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid te verlengen voor de periode van 1 juli 2019 tot 31 december 2020. Zij zullen hierover een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst sluiten.

Art. 7. Sécurité d'emploi

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger la convention collective en matière de la sécurité d'emploi pour la période du 1er juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet.

Art. 8. Sectoraal project duurzame inzetbaarheid

De sectorale sociale partners komen overeen om een gemeenschappelijk sectoraal project duurzame inzetbaarheid op te starten met als doel;

- het inhoudelijk en financieel ondersteunen van werkgevers en arbeiders bij de uitdagingen die gepaard gaan met langere loopbanen
- de opgebouwde kennis hierover borgen en delen
- paritaire betrokkenheid rond het thema ontwikkelen of stimuleren.

Art. 8. Projet sectoriel employabilité durable

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de lancer un projet sectoriel de l'employabilité durable dans le but ;

- d'apporter un soutien substantiel et financier aux entreprises (employeurs et ouvriers) pour relever les défis liés à des carrières plus longues
- de sauvegarder et partager les connaissances accumulées
- De développer ou stimuler une implication paritaire sur le sujet.

Art. 9. Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen aangepast worden om rekening te houden met de onderstaande wijzigingen;

§1 Tijdelijke werkloosheid

Vanaf 1 juli 2019 wordt de aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid gebracht van € 11,55 op € 12,07 voor een hele uitkering en van € 5,77 op € 6,04 voor een halve uitkering.

Art. 9. Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés pour tenir compte des modifications suivantes;

§1 Chômage temporaire

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence en cas de chômage temporaire est portée de € 11,55 à € 12,07 pour une allocation complète et de € 5,77 à € 6,04 pour une demi-allocation.

§ 2 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) en oudere werklozen

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding voor SWT of voor oudere werklozen van € 80,11 (voltijdse betrekking) en € 40,05 (deeltijdse betrekking) verhoogd met 2% de eerste dag van het kwartaal volgend op de maand waarin de spil voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overschreden wordt overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

§ 2 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et chômeurs âgés

Pendant la durée de cette convention collective de travail l'indemnité complémentaire pour RCC et pour chômeurs âgés de € 80,11 (travail à temps plein) ou de € 40,05 (travail à temps partiel) est augmentée de 2% au premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971.

§ 3. Volledige werkloosheid

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding voor volledige werkloosheid van € 6,03 (voor een hele uitkering) en € 3,01 (voor een halve uitkering) verhoogd met 2% de eerste dag van het kwartaal volgend op de maand waarin de spil voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overschreden wordt overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

§ 4. Zieken en oudere zieken

Vanaf 1 juli 2019 wordt de aanvullende vergoeding bij ziekte gebracht van € 89,25 op € 93,27 (volledige vergoeding) en van € 44,63 op € 46,64 (halve vergoeding).

§ 5. Vergoeding voor kinderopvang

Een paritaire werkgroep krijgt de opdracht om een vergoeding uit te werken inzake kinderopvang. Deze vergoeding wordt voorzien voor een periode van 1 januari 2020 tot 31 december 2022. Een evaluatie is voorzien eind 2021. Deze vergoeding zal in een tussenkomst voorzien in de kosten voor kinderopvang ten belope van maximaal € 15 per maand (€ 180 per jaar) per arbeider en per kind onder de leeftijd van 3 jaar.

Art. 10. Opleiding

§ 1. Transformatie van de opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen

Het overleg met als doel te komen tot een geleidelijke transformatie van de opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen zal verder gezet worden.

§ 2. Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling

Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,7% van het geheel van de door de totaliteit van de arbeiders gepresteerde uren wordt verlengd in 2019.

Vanaf 2020 zal de opleidingsdoelstelling gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente arbeider bedragen zoals bepaald in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst wordt in deze zin aangepast.

Een globale sectorale evaluatie van deze opleidingsinspanningen is voorzien eind 2020.

§ 3. Individueel opleidingsrecht

In het kader van het levenslang leren, beschikt de arbeider vanaf 2020 over een individueel opleidingsrecht ten belope van 16 uren per

§ 3. Chômage complet

Pendant la durée de cette convention collective de travail l'indemnité complémentaire pour chômage complet de € 6,03 (pour une allocation complète) ou de € 3,01 (pour une demi-allocation) est augmentée de 2% au premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971.

Malades

§ 4. Maladie et malades âgés

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'indemnité complémentaire en cas de maladie est portée de € 89,25 à € 93,27 (indemnité complète) et de € 44,63 à € 46,64 (demi-indemnité).

§ 5. Complément de garde d'enfants

Un groupe de travail paritaire est chargé d'établir un complément de garde d'enfants.

Ce complément est prévue pour une période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022. Une évaluation est prévue pour la fin de 2021.

Ce complément contribuera aux frais de garde d'enfants à hauteur maximale de € 15 par mois (€ 180 par an) par ouvrier et par enfant de moins de 3 ans.

Art. 10. Formation

§ 1. Transformation des fonds de formation en fonds de carrière

Les discussions se poursuivront en vue de transformer progressivement les fonds de formation en fonds de carrière.

§ 2. Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel

L'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% de la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers est maintenu en 2019.

A partir de 2020, l'objectif de formation sera de 5 jours de formation en moyenne par an et par ouvrier équivalent temps plein, comme le prévoit la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La convention de travail existant sera adaptée dans ce sens.

Une évaluation sectorielle globale des efforts de formation est prévue d'ici la fin de 2020.

§ 3. Droit individuel de formation

Dans le contexte de la formation tout au long de la vie, l'ouvrier dispose d'un droit individuel à la formation à partir de 2020 de 16 heures par année.

kalenderjaar. De modaliteiten worden uitgewerkt in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Opleidingsplannen

In ondernemingen zonder ondernemingsraad of zonder vakbondsafvaardiging, dient het opleidingsplan vanaf 2020 voor advies voorgelegd te worden aan het Comité Bescherming en Preventie op het Werk.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst aangaande opleidingsplannen zal hiervoor worden aangepast.

§ 5. Risicogroepen

De sectorale sociale partners komen overeen om de afspraken inzake risicogroepen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake risicogroepen en ingroeibanen van 19 juni 2017 te verlengen voor 2019-2020 (140566/CO/111) door het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst met dien verstande dat op termijn de inning van de bijdragen en de werking vereenvoudigd wordt. (fusie vzw)

§ 6. Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22 bis van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 worden vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Art. 11. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De sectorale sociale partners komen overeen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

Dit betreft de volgende stelsels;

- SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden
- SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden - zwaar beroep
- SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners de toepassing van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) bevestigen en verlengen tot 30 juni 2021.

Les modalités sont fixées dans une convention collective distincte.

§ 4. Plans de formation

Dans les entreprises sans comité d'entreprise ni délégation syndicale, le plan de formation devrait être soumis à l'avis du Comité pour la protection et la prévention au travail à partir de 2020.

La convention collective existante concernant les plans de formation sera adaptée à cette fin.

§ 5. Groupes à risque

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger pour 2019 et 2020 les dispositions reprises dans la convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant les groupes à risque et les emplois tremplin (140566/CO/111) en concluant une nouvelle convention collective de travail étant entendu que la perception de la cotisation et le fonctionnement sera simplifiés à terme. (fusion de l'asbl)

§ 6. Clause d'écolage

En application de l'article 22 bis de la loi relative aux contrats de travail de 3 juillet 1978 les formations soutenu financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Art. 11. Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail -cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Il s'agit des régimes suivants :

- RCC 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle
- RCC 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans - métier lourd
- RCC 59 ans après 40 ans de carrière professionnelle

Dans une convention collective de travail distincte, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront jusqu'au 30 juin 2021 les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

Art. 12. Tijdskrediet en landingsbanen

De sectorale sociale partners komen overeen om een aparte collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake tijdskrediet en landingsbanen waarbij:

- de duur van het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm op 51 maanden vastgelegd wordt voor de periode 2019-2020.
- het recht op een landingsbaan zonder uitkering voor arbeiders vanaf 50 jaar met een loopbaan van 28 jaar verlengd wordt voor de periode 2019-2020
- in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 137 de leeftijd voor de landingsbanen voor arbeiders met een lange loopbaan of zwaar beroep voor het jaar 2019 en 2020 behouden blijft op 55 jaar indien deze arbeiders hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en 57 jaar indien deze arbeiders hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Art. 13. Arbeidsorganisatie

§ 1. Verhoging interne grens en uitbreiding van de periode tot opname van inhaalrust.

De sectorale sociale partners verlengen de bestaande sectorale bepalingen waarbij:

- de periode van 3 maanden waarbinnen de inhaalrust moet worden toegekend, verlengd wordt naar 12 maanden.
- de periode waarbinnen de inhaalrust voor zondagsarbeid moet worden toegekend, verlengd wordt naar 13 weken.

Partijen vragen dat voor de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 een koninklijk besluit genomen zou worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 18 oktober 2017 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

§ 2. Loopbaansparen

De sectorale sociale partners komen overeen om in een werkgroep een sectoraal kader voor loopbaansparen uit te werken met ingang vanaf 2020.

Art.12. ^{emploi}Crédit-temps et ~~crédit-temps~~ de fin de carrière

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail distincte concernant le crédit-temps et le ~~crédit-~~ l'emploi de temps fin de carrière, par laquelle :

- la durée du droit au crédit- temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 51 mois pour la période 2019-2020.
- le droit au ~~crédit-~~ ^{à l'emploi} temps de fin de carrière sans allocations pour les ouvriers à partir de 50 ans qui justifient d'une carrière de 28 ans est prolongé pour la période 2019-2020.
- En application de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail, l'âge pour le crédit- temps de fin de carrière des ouvriers avec une longue carrière ou un métier lourd reste fixé à 55 ans pour les années 2019 et 2020 si ses ouvriers réduisent leurs prestations d'un cinquième temps et à 57 ans si ses ouvriers réduisent leurs prestations de travail à mi-temps.

Art. 13. Organisation du travail

§ 1. Augmentation de la limite interne et allongement de la période d'octroi du repos compensatoire

Les interlocuteurs sociaux sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :

- la période de 3 mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à 12 mois ;
- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour travail dominical doit être accordé est portée à 13 semaines.

Les parties demandent que soit pris pour la période du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021, un arrêté royal, similaire à l'arrêté royal du 18 octobre 2017 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

§ 2. Épargne-carrière

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent d'installer un groupe de travail chargé d'élaborer le cadre sectoriel pour l'épargne-carrière à partir de 2020 .

HOOFDSTUK IV. SOCIAAL OVERLEG

Art. 14. Verderzetting werkzaamheden

De sectorale sociale partners verbinden zich tot het volgende;

- de afronding van de werkzaamheden betreffende de procedure rond de aanstelling van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen tussen 20 en 40 arbeiders
- de uitwerking van een gezamenlijke verklaring rond niet-discriminatie
- de opname van een rapportering rond innovatie tijdens de tweejaarlijkse sectorale economische en financiële informatie vergadering
- de verderzetting van de initiatieven tegen sociale dumping

Art. 15. Sociale vrede

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

Dit houdt in dat de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken deze overeenkomst zullen naleven en doen naleven.

Bijgevolg zullen de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken zich ervan onthouden op provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak eisen van algemene of collectieve aard te stellen of te steunen die de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst uitbreiden.

In geval er toch dergelijke eisen zouden gesteld worden, zullen de ondertekenende organisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken, samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.

Art. 16. Sociaal overleg van de toekomst

De sectorale sociale partners verbinden zich tot het opstarten van een reflectie om te komen tot een gemeenschappelijke visie op het sociaal overleg van en voor de toekomst. De basisidee van dit model is "sociaal overleg voor groei en jobs".

Art. 17. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

CHAPITRE IV. – CONCERTATION SOCIALE

Art. 14. Poursuite des travaux en cours

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à ce qui suit ;

- l'achèvement des travaux sur la procédure de désignation des représentants syndicaux dans les entreprises employant entre 20 et 40 ~~travailleurs~~ ^{ouvriers}
- l'élaboration d'une déclaration commune sur la non-discrimination
- l'inclusion d'un rapport sur l'innovation à la réunion biennale d'information économique et financière sectorielle
- la poursuite des initiatives contre le dumping social

Art. 15. Paix sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord.

Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter le présent accord.

En conséquence, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux s'abstiendront de formuler ou de soutenir, au niveau provincial, régional ou de l'entreprise, toute revendication générale ou collective au-delà des engagements prévus dans le présent accord.

Toutefois, si de telles exigences seraient quand-même posées, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux, agiront ensemble ou séparément et utiliseront les moyens appropriés pour le faire.

Art. 16. Le dialogue social de et pour l'avenir

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à une réflexion afin d'aboutir à une vision commune sur le dialogue social de et pour l'avenir. L'idée de base de ce modèle est le "dialogue social pour la croissance et l'emploi".

Art.17. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.