

PARITAIR COMITÉ 111
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW

COMMISSION PARITAIRE 111
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

NATIONAAL AKKOORD 2021-2022

ACCORD NATIONAL 2021-2022

Artikel 1. Toepassingsgebied

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

Article 1. Champ d'application

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

Artikel 2. Voorwerp

Agoria en de werknemersorganisaties hebben afspraken gemaakt omtrent de toekomstige loonvorming, de coronapremie, de loopbaanplanning van werknemers en het sociaal overleg. Deze afspraken zijn het voorwerp van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Article 2. Objet

Agoria et les organisations syndicales ont conclu des accords sur la future formation des salaires, la prime corona, la planification de carrière des travailleurs et la concertation sociale. Ces accords font l'objet de cette convention collective de travail.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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. 9 augustus 2021)

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 30 juillet 2021 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. 9 août 2021).

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

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

Artikel 3. Ondernemingsenveloppe 2022

De ondernemingen kunnen op 1 januari 2022 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4% van de loonmassa op een bedrijfsspecifieke manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Article 3. Enveloppe d'entreprise 2022

Les entreprises peuvent au 1^{er} janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4% 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.

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

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. 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 15 januari 2022 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

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

- ofwel goedgekeurd te worden door het paritair comité,
- ofwel vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten uiterlijk op 15 januari 2022. Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal paritair comité.

De werkelijke bruto uurlonen van de arbeiders worden verhoogd met 0,4 % op 1 januari 2022 indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 15 januari 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.

De termijnen, procedure en modaliteiten voor de ondernemingsenveloppe of de verhoging van de lonen zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 met betrekking tot de koopkracht.

Artikel 4. Retro-activiteitspremie 2021

De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro per voltijds equivalent, exclusief werkgeverslasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen overeenkomstig de procedure voorzien voor de ondernemingsenveloppe 2022.

Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 15 januari 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding dient de onderneming aan

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 15 janvier 2022, moyennant une convention collective de travail.

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 15 janvier 2022. 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 réels des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022 si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 15 janvier 2022 ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise.

Les délais, les procédures et les modalités de l'enveloppe d'entreprise ou de l'augmentation des salaires et de l'affectation alternative sont fixés dans la convention collective de travail de 6 décembre 2021 concernant le pouvoir d'achat.

Article 4. Prime de retro-activité 2021

Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrente de 200 euros par équivalent temps plein, à l'exclusion des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue pour l'enveloppe d'entreprise 2022.

Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 15 janvier 2022 ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise,

de arbeiders in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire bruto-premie van 200 € toe te kennen.

De modaliteiten voor de niet recurrente beschikbare loonmarge of de retro-activiteitspremie zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 met betrekking tot de koopkracht.

Artikel 5. Coronapremie

Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen die aan de voorwaarden voldoen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, 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 zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021. (Belgisch staatsblad 29 juli 2021)

Het bedrag van de coronapremie is gelijk aan 300 €.

Deze premie wordt verhoogd met een variabel deel voor ondernemingen met bedrijfswinst (code 9901) in het boekjaar 2020 als volgt;

- De verhoging is gelijk aan 200 euro wanneer de bruto marge van het boekjaar 2020 gelijk of groter is dan de gemiddelde brutomarge over de boekjaren 2018 en 2019.
- De verhoging bedraagt 100 euro wanneer de bruto-marge van het boekjaar 2020 maximaal 10% lager is dan de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 en 2019.

Ondernemingen met bedrijfsverlies (code 9901) in de boekjaren 2019 en 2020 en met een daling van de bruto marge van minimaal 10% in het boekjaar 2020 ten opzichte van de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 én 2019, zijn de coronapremie niet verschuldigd.

De ondernemingen kunnen ook een aanvraag voor een afwijkingsprocedure met goedkeuring van de syndicale delegatie indienen bij het paritair comité.

De modaliteiten voor toekenning van de coronapremie en voor de afwijkingsprocedure zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december met betrekking tot de coronapremie.

Artikel 6. Verhoging minimumlonen en sectorale premies

Op 1 januari 2022 worden de minimum- en maximum basisuurlonen, alsmede de minimum- en maximum effectieve uurlonen verhoogd met 0,4%.

l'employeur doit octroyer une prime brute forfaitaire de 200 € aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.

Les modalités de la marge salariale disponible et non récurrente et de la prime de rétroactivité sont fixés dans la convention collective de travail du 6 décembre 2021 concernant le pouvoir d'achat.

Article 5. Prime Corona

Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises qui remplissent les conditions accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, 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, comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021)

Le montant de la prime corona est égal à 300 €.

La prime sera augmentée avec une partie variable pour les entreprises avec des bénéfices d'exploitation (code 9901) pour l'exercice 2020 comme suite ;

- Cette augmentation est de 200 euros lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est égale ou supérieure à la marge brute moyenne des exercices 2018 et 2019.
- L'augmentation est de 100 euros lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est inférieure de maximum 10% de la moyenne des marges brutes des exercices 2018 et 2019.

Les entreprises avec une perte d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2019 et 2020 et une diminution de la marge brute de minimum 10 % pour l'exercice 2020 par rapport à la moyenne des exercices 2018 et 2019, ne doivent pas payer une prime corona.

Les entreprises peuvent également introduire une demande de dérogation à la commission paritaire avec l'accord de la délégation syndicale.

Le montant de la prime corona et les modalités d'octroi sont fixés dans la convention collective de travail du 6 décembre 2021 concernant la prime corona.

Article 6. Salaires minimums et primes sectorielles

Le 1er janvier 2022 les salaires horaires minimums et maximums de base de même que les salaires ^{*} minimums et maximums effectifs sont augmentés à concurrence de
* horaires

0,4%.

Op 1 januari 2022 worden de scheidingspremie, de kledijvergoeding en de vakantiepremie verhoogd met 1,2% (indexering 2021 + 0,4%). Op 1 juli 2022 zullen deze premies geïndexeerd worden.

De aangepaste urenlonen en premies worden opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Begin 2022 zal een paritaire onderhandelingsgroep afspraken maken over een betere definitie van het toepassingsgebied van de premie voor lastige werken opgenomen in de CAO van 19 oktober 2020 met betrekking tot de premies (reg. 163.548) en algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 1 juli 2021 (B.S. 18 augustus 2021). De doelstelling is om de bestaande sectorale definitie van lastige werken bedoeld door voormelde overeenkomst beter toepasbaar en controleerbaar te maken.

Artikel 7. Mobiliteit woon-werkplaats

De tussenkomsten van de werkgevers in het woon-werkverkeer zoals vastgelegd in de bijlage bij de CAO van 17 februari 2020 (reg. 157619) worden op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4%.

Deze tussenkomsten worden eveneens geïndexeerd op 1 februari 2022 in toepassing van artikel 4 van bovenvermelde CAO.

Artikel 8. Eindejaarspremie

Vanaf 2022 wordt het betaalde loon voor de verplaatsingstijd opgenomen in de berekeningsbasis van de eindejaarspremie.

Verduidelijking van de CAO eindejaarspremie: overuren worden meegerekend in de berekeningsbasis voor de eindejaarspremie (zowel het betaalde loon voor inhaalrust als de uitbetaalde overuren, met uitsluiting van de overwerktoeslag).

De cao eindejaarspremie van 19 juni 2017 (reg. 142807) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 9. Fonds voor bestaanszekerheid

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

Le 1er janvier 2022 la prime de séparation, l'indemnité vestimentaire et la prime de vacance sont augmentés à concurrence de 1,2% (indexation 2021 + 0,4%). Le 1^{er} juillet 2022, ces primes seront indexés.

Les salaires horaires et les primes adaptés sont fixés dans des conventions collectives de travail distinctes.

Début 2022, un groupe de négociation paritaire s'accordera sur une meilleure définition du champ d'application de la prime pour travaux pénibles reprise à l'article 3 de la Convention Collective de Travail du 19 octobre 2020 relative à la modification et coordination de la convention collective de travail relative aux primes, (enr. 163.548) et rendue obligatoire par arrêté-royal du 1er juillet 2021 (M.B. 18 août 2021). L'objectif est de rendre plus applicable et vérifiable la définition sectorielle existante des "travaux pénibles" visés par la convention susmentionnée.

Article 7. Mobilité domicile-lieu de travail

Les interventions des employeurs dans le trajet domicile-travail comme définies dans l'annexe à la CCT du 17 février 2020 (enr. 157619) sont augmentées de 0,4% au 1^{er} janvier 2022.

Ces interventions seront également indexées au 1^{er} février 2022 en application de l'article 4 de la CCT précitée.

Article 8. Prime de fin d'année

A partir de 2022, le salaire payé pour le temps de déplacement sera inclus dans la base de calcul de la prime de fin d'année.

Clarification de la CCT prime de fin d'année : le salaire pour heures supplémentaires est pris en compte dans la base de calcul pour la prime de fin d'année (tant le salaire payé pour le repos de compensation que les heures supplémentaires payées, excluant le sursalaire)

La CCT prime de fin d'année de 19 juin 2017 (enr. 142807) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Article 9. Fonds de sécurité d'existence

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

- Volledige werkloosheid: verhoging met 2% per 1/10/2021 en bij de volgende overschrijding(en) van de spilindex in de periode 2021-2022.
- Tijdelijke werkloosheid: verhoging met 2,21% per 1/1/2022
- Ziekte: verhoging met 2,21% per 1/1/2022 en begeleiden van werkhervatting door toekenning volledig bedrag van de aanvullende vergoeding bij progressieve werkhervatting (deeltijds)
- Kinderopvang: verhoging met 2,21% per 1/1/2022, verlenging met 2 jaar en uitbreiding tussenkomst tot alle vormen van geattesteerde kinderopvang
- Invoering van een nieuwe tussenkomst bij landingsbanen vanaf 58 jaar
- Verbetering tussenkomst bij loopbaanwijzigingen/zachte landingsbanen
- Chômage complet: augmentation de 2% au 1/10/2021 et en cas de dépassement(s) de l'indice-pivot pendant la période 2021-2022.
- Chômage temporaire: augmentation de 2,21% au 1/1/2022
- Maladie: augmentation de 2,21% au 1/1/2022 et accompagner la reprise du travail par l'octroi du montant entier de l'allocation complémentaire en cas de reprise progressive (à temps partiel)
- Accueil d'enfants: augmentation de 2,21% au 1/1/2022, prolongation de 2 ans et extension de l'intervention à tous les cas attestés d'accueil d'enfants
- Introduction d'une nouvelle intervention pour emplois de fin de carrière à partir de 58 ans
- Amélioration de l'intervention pour modifications de carrière /fins de carrière adoucies

Artikel 10. Opleiding

De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019 inzake het individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren (reg. 152874) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 inzake permanente vorming (reg. 140535) zullen worden aangepast vanaf 1 januari 2022 om rekening te houden met de volgende wijzigingen:

- Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 16 tot 24 uren
- Behoud definitie opleiding formeel en informeel
- Initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever

De sociale partners komen overeen om het sectoraal opleidingskader in een werkgroep te evalueren.

De sectorale sociale partners komen overeen om de afspraken inzake risicogroepen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake tewerkstelling en opleiding van risicogroepen van 19 juni 2017 (reg. 140536) te verlengen tot en met 31 december 2023 door het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.

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.

Article 10. Formation

La convention collective de travail de 5 juli 2019 sur la droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie (enr. 152874) et la convention collective de travail de 19 juin 2017 sur la formation permanente (enr. 140535) seront adaptées à partir du 1^{er} janvier 2022 pour tenir compte des évolutions suivantes:

- Augmentation du droit individuel de formation transférable de 16 à 24 heures
- Maintien définition formation formelle et informelle
- Initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer le cadre sectoriel de formation dans un groupe de travail.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger les dispositions reprises dans la convention collective de travail concernant l'emploi des groupes à risque du 19 juin 2017 (enr. 140536) jusqu'au 31 décembre 2023 inclus en concluant une nouvelle convention collective de travail.

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

Artikel 11. Stelsels van werkloosheid met Article 11. Régimes de chômage avec complément

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.

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 2023, en de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid tot en met 31 december 2024.

Artikel 12. Tijdskrediet en landingsbanen

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

- Het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm gedurende 51 of 36 maanden vastgelegd wordt voor onbepaalde duur.
- Het recht op een landingsbaan zonder uitkering voor de arbeiders vanaf 50 jaar die een loopbaan van 28 jaar kunnen aantonen verlengd wordt voor onbepaalde duur.
- De minimumleeftijd voor de landingsbanen voor arbeiders met een lange loopbaan of zwaar beroep tot 30 juni 2023 vastgelegd wordt op 55 jaar indien deze arbeiders hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of tot een halftijdse betrekking.

Artikel 13. Loopbaanverlof

De sectorale sociale partners komen overeen om een tweede dag loopbaanverlof te voorzien vanaf de leeftijd van 58 jaar en dit vanaf het jaar 2022. De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2015 inzake loopbaanverlof (reg. 131209) zal hiervoor aangepast worden.

Artikel 14. Sectoraal project duurzame inzetbaarheid

De sectorale sociale partners komen overeen om een gemeenschappelijk sectoraal project duurzame inzetbaarheid aan te vatten en te finaliseren tegen einde 2022 met als doel het inhoudelijk en financieel ondersteunen van werkgevers en arbeiders bij de uitdagingen die gepaard gaan met langere loopbanen

De sectorale sociale partners wensen de paritaire betrokkenheid rond het thema te ontwikkelen en te stimuleren.

De initiatieven die genomen worden zullen

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.

Dans une convention collective de travail distincte, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront jusqu'au 30 juin 2023 les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et la possibilité de dispense de disponibilité jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 12. Crédit-temps et emplois de fin de carrière

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

- Le droit au crédit- temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 51 ou 36 mois pour la période 2021-2022 pour une durée indéterminée.
- Le droit à l'emploi 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 une durée indéterminée.
- L'âge minimum pour les emplois de fin de carrière des ouvriers avec une longue carrière ou un métier lourd est fixé à 55 ans jusqu'à 30 juin 2023 si ses ouvriers réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps ou à mi-temps.

Article 13. Congé de carrière

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à prévoir un deuxième jour de congé de carrière dès l'âge de 58 ans et ce à partir de l'année 2022. La convention collective de travail du 16 novembre 2015 sur le congé de carrière (enr. 131209) sera adaptée dans ce sens.

Article 14. Projet sectoriel employabilité durable

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de lancer et à finaliser d'ici la fin de 2022 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

Les interlocuteurs sociaux sectoriels souhaitent développer et stimuler une implication commune autour de la thématique.

Les initiatives qui seront prises seront créées

gemeenschappelijk voor de arbeiders en de bedienden tot stand gebracht worden binnen de bestaande middelen van de fondsen.

conjointement pour les employés et ouvriers dans les limites des ressources existantes des fonds.

Artikel 15. Werkzekerheid en uitzendarbeid

De sectorale sociale partners komen overeen om de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid te verlengen voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Zij zullen hierover een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst sluiten. Inzake uitzendarbeid wordt verwezen naar de afspraken gemaakt in de cao 'uitzendarbeid en contracten van onbepaalde duur' van 19 december 2011 (reg. 109292).

Article 15. Sécurité d'emploi et travail intérimaire

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger la convention collective en matière de la sécurité d'emploi pour la période du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet. En ce qui concerne le travail intérimaire il est référé aux accords conclus dans la cct 'contrats de durée déterminée et contrats de travail intérimaire' du 19 décembre 2011 (enr. 109292).

Artikel 16. Onderaanneming

De sectorale sociale partners komen overeen een overeenkomst te sluiten die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015 aangaande de procedure van informatie en raadpleging van de ondernemingsraad bij uitbesteding en verplaatsing van activiteiten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid (reg. 132048).

Article 16. Sous-traitance

Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure un accord identique à la convention collective de travail du 7 décembre 2015 concernant la procédure d'information et de consultation du conseil d'entreprise en cas d'externalisation et de délocalisation d'activités conclu en commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques (enr. 132048).

Artikel 17. Klein verlet

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2012 inzake klein verlet (reg. 109680) zal worden aangepast als volgt;

De voorwaarde "onder hetzelfde dak" valt weg bij klein verlet voor begrafenissen en huwelijk. Het betreft hier artikel 3, punten 2 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2012. De notie "familie" zal verder gedefinieerd worden als verwantschap tot en met de derde graad.

Het klein verlet voor huwelijk kind kan ook opgenomen worden de activiteitsdag voorafgaand aan het huwelijk indien dit huwelijk op een inactiviteitsdag valt van de werknemer

Article 17. Petit chômage

La convention collective de travail du 16 janvier 2012 relative au petit chômage (enr. 109680) sera modifiée comme suit;

La condition « sous le même toit » n'est plus applicable pour le petit chômage pour enterrement et mariage. Il s'agit de l'article 3, points 2 et 8 de la convention collective de travail du 16 janvier 2012. La notion de « famille » sera définie comme parenté jusqu'au troisième degré.

Le petit chômage pour mariage de l'enfant du travailleur peut être pris le jour habituel d'activité précédent le mariage si celui-ci coïncide avec un jour d'inactivité du travailleur.

Artikel 18. Ecocheques

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

Article 18. Ecochèques

Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur la base de la convention collective sectorielle peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente des écochèques selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

In artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014 inzake het sectoraal systeem ecocheques (reg. 123960) worden de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof toegevoegd als

A l'article 4 de la convention collective de travail du 14 avril 2014 relative au régime sectoriel des écochèques (enr. 123960), les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption sont

gelijkgestelde dagen.

ajoutés comme jours assimilés.

Artikel 19. Jongerenlonen

De sectorale partners herbevestigen dat ze geen jongerenlonen in de sector zullen invoeren.

Article 19. Salaires pour les jeunes

Les partenaires du secteur réaffirment qu'ils n'introduiront pas de salaires pour les jeunes dans le secteur.

Artikel 20. Arbeidsorganisatie

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 2021 tot 30 juni 2023 een koninklijk besluit genomen zou worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 14 april 2020 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 die ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.

Article 20. Organisation du travail

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 2021 jusqu'au 30 juin 2023, un arrêté royal, similaire à l'arrêté royal du 14 avril 2020 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 des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Artikel 21. 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 2021-2022, met inbegrip van de functieclassificatie.

Article 21. Groupe de travail harmonisation

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de poursuivre pour la période 2021- 2022 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.

Artikel 22. Sociaal overleg van en voor 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".

Article 22. 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".

Artikel 23. 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

Article 23. Paix Sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée de la présente convention.

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

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.

Artikel 24. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

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 la présente convention.

Toutefois, si de telles exigences étaient 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.

Article 24. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.*

** de travail*