

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

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 4 juli 2022**

**Convention collective de travail
du 4 juillet 2022**

**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.

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.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

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

Art. 2 – Voorwerp

Vanaf 1 januari 2018 hebben arbeiders die de leeftijd van minstens 58 jaar bereikt hebben en gebruik maken van een maatregel "werkbaar werk & loopbaanwijzigingen" recht op de in het Paritair Comité 111 bepaalde vergoedingen. De maatregelen die voor deze vergoedingen in aanmerking komen, de te vervullen voorwaarden en het bedrag van deze vergoedingen worden vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 2 – Objet

A partir du 1^{er} janvier 2018, les ouvriers qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins et qui utilisent une mesure « travail faisable & modifications de carrière », ont droit aux indemnités déterminées par la Commission paritaire 111. Les mesures donnant droit à ces indemnités, les conditions à remplir et le montant de ces indemnités sont fixés par la présente convention collective de travail.

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

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

Vanaf 1 januari 2022 wordt de hoogte van deze vergoedingen aangepast in uitvoering van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2021 betreffende het nationaal akkoord 2021-2022 (registratienummer 169137/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2022, le niveau de ces indemnités est ajusté conformément à l'article 9 de la convention collective du 27 octobre 2021 sur l'accord national 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111).

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).

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 – 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

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.

loonverlies.

Deze loopbaanwijziging veronderstelt een overeengekomen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden met loonsvermindering ten gevolge van minstens één van de volgende situaties:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijds naar een 4/5^{de} 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 bruto belastbaar jaarloon waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, gebaseerd op het loon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, vergeleken met het bruto belastbaar jaarloon waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op basis van 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

Cette modification de carrière suppose une modification convenue des conditions de travail avec réduction de salaire à la suite d'au moins une des situations suivantes:

- le passage à une fonction alternative;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour;
- le passage d'un régime à temps plein à un régime 4/5^{ème}.

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, les conditions suivantes doivent être remplies:

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 montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière, est comparé au montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sont dues, basé sur le 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

werk & loopbaanwijzigingen". Zij stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking.

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 FBZMN.

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.

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

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

Art. 6 – De vergoedingen

Art. 6 – Les indemnités

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de onderstaande vergoedingen.

A partir du 1^{er} janvier 2022, les indemnités suivantes sont applicables.

De arbeider die voldoet aan alle voorwaarden heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding die overeenstemt met het bruto bedrag van de maandelijkse onderbrekingsuitkering die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot 4/5^{de} in het kader van het tijdskrediet landingsbanen (artikel 8, §1, 1^o van CAO 103 van 27 juni 2012, zoals gewijzigd door CAO 103ter van 20 december 2016), eventueel verminderd in verhouding tot het bruto loonverlies van de arbeider (zonder rekening te houden met de vergoeding van het FBZMN) indien dat minder dan 20% bedraagt.

L'ouvrier qui satisfait à toutes les conditions, a droit à une indemnité mensuelle brute qui correspond au montant brut de l'allocation d'interruption mensuelle accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5^{ème} dans le cadre du crédit-temps* fin de carrière (article 8, §1, 1^o de la CCT 103 du 27 juin 2012, modifiée par CCT 103ter du 20 décembre 2016), éventuellement réduite en proportion de la perte de salaire brut de l'ouvrier (sans tenir compte de l'indemnité du FSEFM), si celle-ci est inférieure à 20%.

* emplois de

Voorbeelden:

Exemples :

Op het moment van afsluiten van deze CAO bedraagt de maandelijkse bruto onderbrekingsuitkering voor 4/5^{de} landingsbanen:

Au moment de la conclusion de cette CCT l'allocation d'interruption pour les emplois de fin de carrière à 4/5^{ème} est égale à :

- 260,72 eur voor samenwonende werknemers
- 314,63 eur voor alleenwonende werknemers

- 260,72 eur pour les travailleurs cohabitants
- 314,63 eur pour les travailleurs isolés

Voorbeeld 1:

Exemple 1:

In het kader van een overgang van een voltijdse naar een 4/5de arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 3 van deze CAO, wordt het brutoloon van een arbeider verminderd met 20%.

Dans le cadre du passage d'un régime de travail à plein temps à un régime de travail à 4/5^{ème} au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut d'un ouvrier est réduit de 20%.

De arbeider is alleenwonend.

L'ouvrier a le statut "isolé".

De maandelijkse bruto vergoeding uitbetaald door het FBZMN bedraagt 314,63 eur.

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEFM est égale à 314,63 eur.

Voorbeeld 2:

Exemple 2:

In het kader van een overgang van een ploegen- of nachregime naar een dagregime zoals bedoeld in artikel 3 van deze CAO, wordt het brutoloon van een arbeider verminderd met 10%.

Dans le cadre du passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut d'un ouvrier est réduit de 10%.

De arbeider is alleenwonend.

L'ouvrier a le statut "isolé".

De maandelijkse bruto vergoeding uitbetaald door het FBZMN bedraagt 157,32 eur (= 314,63 eur * 10/20).

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEFM est égale à 157,32 eur (= 314,63 eur * 10/20).

Voorbeeld 3:

In het kader van een overgang naar een alternatieve functie zoals bedoeld in artikel 3 van deze CAO, wordt het brutoloon van een arbeider verminderd met 25%.

De arbeider is alleenwonend.

De maandelijkse bruto vergoeding uitbetaald door het FBZMN bedraagt 314,63 eur.

Voorbeeld 4:

Een arbeider gaat over naar een alternatieve functie met een effectieve tewerkstellingsbreuk van minder dan 4/5^{de}.

Er wordt in toepassing van deze CAO geen vergoeding uitbetaald door het FBZMN.

Het bruto loonverlies van de arbeider dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de toeslag, wordt berekend op basis van het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging vergeleken met het brutoloon voor normale prestaties van de maand waarin de loopbaanwijziging aanvangt.

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider, berekend overeenkomstig artikel 4, hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

Het bedrag van de vergoeding wordt periodiek in overeenstemming gebracht met het bedrag van de maandelijkse onderbrekingsuitkering die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot 4/5^{de} in het kader van het tijdskrediet landingsbanen. Het FBZMN wordt belast met de praktische opvolging hiervan.

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe om de afspraken in deze CAO te herevalueren bij onvoorziene wijzigingen in het bedrag van de onderbrekingsuitkering toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Het statuut voor de bepaling van het toepasselijke onderbrekingsuitkering (alleenwonend, samenwonend) wordt door FBZMN eenmalig vastgesteld op het moment van de loopbaanwijziging op basis van de gezinssituatie in de maand waarin de loopbaanwijziging aanvangt.

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

Exemple 3:

Dans le cadre du passage à une fonction alternative au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut d'un ouvrier est réduit de 25%.

L'ouvrier a le statut "isolé".

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEFM est égale à 314,63 eur.

Exemple 4:

Un ouvrier est réaffecté à un autre emploi avec une fraction d'occupation effective de moins de 4/5^{ème}.

Aucune indemnité en application de la présente CCT est payée.

La perte de salaire brut de l'ouvrier pris en considération pour le calcul du supplément est calculée sur base du salaire brut pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière par rapport au salaire brut pour les prestations normales pendant le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

L'octroi de l'indemnité ne peut pas avoir pour conséquence que le salaire net de l'ouvrier, calculé conformément à l'article 4, 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 périodiquement adapté au montant de l'allocation mensuelle d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5^{ème} dans le cadre du crédit-temps*fin de carrière. Le FSEFM est chargé d'en assurer le suivi pratique.

* emplois etc.

Les parties signataires s'engagent à réévaluer les accords de la présente CCT en cas de modifications imprévues du montant de l'indemnité d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi.

Le statut pour la détermination de la prestation d'interruption applicable (isolé, cohabitant) sera déterminé une fois pour toutes par le FSEFM au moment du changement de carrière sur base de la situation familiale dans le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

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 – 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 voor palliatieve zorgen of mantelzorgverlof).

Deze vergoeding kan ook niet gecumuleerd worden met een zelfstandige activiteit, tenzij deze activiteit reeds werd uitgeoefend tijdens de 12 maanden vóór het begin van de loopbaanwijziging en dit gedurende maximaal 60 maanden.

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 en vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende werkbaar werk – loopbaanwijzigingen van 19 februari 2018, met registratienummer 144977/CO/111.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2022.

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

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 ou congé d'aidant proche).

Cette indemnité n'est pas non plus cumulable avec une activité indépendante, sauf si cette activité a déjà été exercée au cours des 12 mois précédant le début de la modification de carrière et ce pendant 60 mois au maximum.

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 et remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant travail faisable – modifications de carrière du 19 février 2018, avec n° d'enregistrement 144977/CO/111.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2022.

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