

**PARITAIR COMITÉ 209**  
**BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209**  
**LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019**

**Convention collective de travail du 5 juillet 2019**

**NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**ACCORD NATIONAL 2019-2020**

**Art. 1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid, tenzij anders vermeld.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

**Art. 2. Voorwerp**

De sectorale sociale partners hebben afspraken gemaakt over 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).

**Art. 1. Champ d'application**

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, sauf mention contraire.

Par "employés", on entend : les employés masculins et féminins barémisés et barémisables.

**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).

**HOOFDSTUK I. - LOONVORMING**

**CHAPITRE I. - EVOLUTION SALARIALE**

**Art. 3. Toepassingsgebied**

§ 1. De bepalingen in verband met de ondernemingsenveloppe en de loonsverhoging zijn van toepassing op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden kan in paritair overleg het toepassingsgebied uitgebreid worden tot niet-gebaremiseerde en niet-baremiseerbare bedienden en dit volgens de volgende procedure in 2 stappen:

1. Zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden moeten akkoord gaan om een bespreking aan te gaan met betrekking tot een eventuele uitbreiding van het hogervermelde toepassingsgebied.
2. Als en slechts als zij hierover akkoord gaan, moeten zij vervolgens akkoord gaan over de omschrijving van het toepassingsgebied van de ondernemingsenveloppe en/of loonsverhoging.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden is het toepassingsgebied conform de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen.

**Art. 3. Champs d'application**

§ 1. Les dispositions relatives à l'enveloppe d'entreprise et à l'augmentation salariale sont d'application aux employés barémisés et barémisables.

§ 2. Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale pour les employés, le champ d'application peut être étendu aux employés non-barémisés et non-barémisables et ce selon la procédure suivante en 2 étapes:

1. Tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale pour les employés doivent convenir d'engager une discussion en vue d'une éventuelle extension du champ d'application susmentionné.
2. Si et seulement s'ils sont d'accord, ils doivent alors s'entendre sur la définition du champ d'application de l'enveloppe d'entreprise et/ou de l'augmentation salariale.

Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le champ d'application est conforme aux accords ou pratiques existants au niveau de l'entreprise.

Deze bovenvermelde procedure en beslissing kunnen gevolgd en genomen worden, hetzij vóór, hetzij tijdens, hetzij na de procedure voorzien in artikel 4. Deze procedure en beslissing dient gevolgd en genomen te worden vóór 30 september 2019 of de overeengekomen latere datum.

Deze bepaling geldt enkel en alleen voor het nationaal akkoord 2019-2020.

§ 3. De sectorale sociale partners zullen open besprekingen voeren over de toekomstige bepaling van het toepassingsgebied van de sectorale akkoorden wat betreft het luik koopkracht en over de wijze waarop de loonvorming kan worden ingevuld.

#### **Art. 4. Koopkracht**

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1 % van de loonmassa op een bedrijfs-specifieke manier invullen via een recurrente ondernemings-enveloppe. 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 waarvoor er nog een verschil bestaat tussen arbeiders en bedienden en in geen geval bestaande verschillen te vergroten of nieuwe verschillen in te voeren.

De ondernemingsenveloppe kan gedifferentieerd ingevuld worden volgens groepen van werknemers of op individueel vlak en dit volgens de onderstaande procedure.

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

1. Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden 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.

Cette procédure et cette décision sous-mentionnées peuvent être suivie et prise, soit avant, soit pendant, soit après celle prévue à l'article 4. Cette procédure et cette décision doivent être suivie et prise avant le 30 septembre 2019 ou la date ultérieure convenue.

Cette disposition vaut seulement pour l'accord national 2019-2020.

§ 3. Les partenaires sociaux sectoriels auront des discussions ouvertes sur la détermination future du champ d'application des accords sectoriels en ce qui concerne la composante du pouvoir d'achat ainsi que sur la manière dont la formation des salaires peut se faire.

#### **Art. 4. Pouvoir d'achat**

Les entreprises peuvent au 1er 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.

L'enveloppe de l'entreprise peut être remplie différemment selon les groupes d'employés ou à un niveau individuel et ce selon la procédure ci-dessous.

Dans les entreprises avec une délégation syndicale pour les employés 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 pour les employés 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 aboutir, au plus tard le 30 septembre 2019, moyennant une convention collective de travail.

Partijen kunnen 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.

Les parties peuvent 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 1er juillet 2019.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden 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 30 september 2019. Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal Paritair Comité.

Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés 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.

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 bedrijfspersoneel besteding, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 %, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productie-premies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.

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, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés seront augmentés de 1,1 % à partir du 1er juillet 2019, y compris les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent, à moins qu'il n'y existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.

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.

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

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

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

#### **Art.5. Uitzonderingen bij aanwending van de loonmarge voor sectorale eindejaarspremies**

§ 1. In afwijking van artikel 4 wordt de maximale loonmarge van 1,1 % aangewend voor de verhoging van de sectorale eindejaarspremie voor de ondernemingen die gelegen zijn in de provincies Namen, Henegouwen, Luxemburg en Luik.

#### **Art.5. Exceptions pour l'affectation de la marge salariale aux primes sectorielles de fin d'année**

§ 1. Par dérogation à l'article 4, la marge salariale maximale de 1,1 % est utilisée pour augmenter la prime sectorielle de fin d'année pour les entreprises situées dans les provinces de Namur, Hainaut, Luxembourg et Liège.

Deze provinciale sectorale eindejaarspremies zullen verhoogd worden van 1,18 % tot 1,77 % voor de eindejaarspremie te betalen in 2019 en tot 2,36 % voor de eindejaarspremie te betalen in 2020.

Ces primes sectorielles de fin d'année seront portées de 1,18 % à 1,77 % pour la prime de fin d'année payable en 2019 et à 2,36 % pour la prime de fin d'année payable en 2020.

De provinciale collectieve arbeidsovereenkomsten over de eindejaarspremie zullen in deze zin aangepast worden.

Les conventions collective de travail provinciales relatives à la prime de fin d'année seront adaptées dans ce sens.

De ondernemingen die niet de volledige 1,1 % moeten aanwenden om de minimale sectorale provinciale eindejaarspremies te kunnen garanderen, dienen het saldo te besteden aan een recurrente ondernemingsenveloppe conform artikel 4.

Les entreprises qui n'ont pas dû utiliser la totalité du 1,1 % afin de pouvoir garantir les primes sectorielles minimales provinciales de fin d'année doivent consacrer le solde à une enveloppe d'entreprise récurrente conformément à l'article 4.

Bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden verhoogd met het overblijvende saldo.

§2. In afwijking van artikel 4 wordt 0,34 % van de maximale loonmarge van 1,1 % aangewend voor de verhoging van de sectorale eindejaarspremie voor de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie Vlaams-Brabant, de provincie Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De minimale sectorale eindejaarspremie bedraagt voor deze ondernemingen 8,33 % van de jaarlijkse brutowedde voor de eindejaarspremies betaald vanaf 2019.

De collectieve arbeidsovereenkomst tot toekenning van een eindejaarspremie in de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal in deze zin aangepast worden.

Het saldo van 0,76 % van de maximale loonmarge dient besteed te worden aan een recurrente ondernemingsenveloppe conform artikel 4.

De ondernemingen die niet de volledige 0,34 % moeten aanwenden om de minimale sectorale eindejaarspremie te kunnen garanderen, dienen bijkomend het niet gebruikt saldo te besteden aan deze recurrente ondernemingsenveloppe.

Bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het Paritair Comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden verhoogd met 0,76 %, te verhogen met het overblijvend saldo waarvan sprake in de vorige alinea.

#### **Art. 6. Gewaarborgde minimum maandwedde en sectorale minimumlonen**

§ 1. Op 1 juli 2019 wordt de gewaarborgde minimum maandwedde verhoogd met € 52,25 en vervolgens geïndexeerd met 1,95 %. Zij bedraagt € 1.788,45.  
De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin worden gewijzigd.

§ 2. Op 1 juli 2019 worden de sectorale minimumlonen verhoogd met € 52,25 en vervolgens geïndexeerd met 1,95 %. Zij worden opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Art. 7. Verhoging van de toeslag bij tijdelijke werkloosheid**

De vergoeding voorzien in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017 tot "coördinatie betreffende een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke

A défaut d'une convention collective de travail ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, les appointements mensuels bruts d'employés sont augmentés du solde restant.

§2. Par dérogation à l'article 4, 0,34 % de la marge salariale maximale de 1,1 % est utilisée pour augmenter la prime sectorielle de fin d'année pour les entreprises situées dans la province du Brabant flamand, la province du Brabant wallon et dans la région de Bruxelles-Capitale.

La prime sectorielle minimale de fin d'année pour ces entreprises est de 8,33 % de la rémunération annuelle brute pour les primes de fin d'année payables à partir de 2019.

La convention collective de travail relatives à l'octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la région de Bruxelles-Capital sera adaptée dans ce sens.

Le solde de 0,76 % de la marge salariale maximale doit être consacré à une enveloppe d'entreprise récurrente conformément à l'article 4.

Les entreprises qui n'ont pas dû utiliser la totalité du 0,34 % afin de pouvoir garantir la prime sectorielle minimale de fin d'année doivent consacrer en plus le solde non utilisée à l'enveloppe d'entreprise récurrente.

A défaut d'une convention collective de travail ou en l'absence d'approbation par la Commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, les appointements mensuels bruts d'employés sont augmentés de 0,76 % et le solde restant visé au paragraphe précédent

#### **Art. 6. Appointement mensuel minimum garanti et salaires minimum sectoriels**

§ 1. A partir du 1er juillet 2019 l'appointement mensuel minimum garanti est augmenté de € 52,25 et ensuite indexés de 1,95 %. Le montant est de € 1.788,45.  
La convention collective existante sera adaptée dans ce sens.

§ 2. A partir du 1er juillet 2019 les salaires minimum sectoriels sont augmentés de € 52,25 et ensuite indexés de 1,95 %. Ils sont fixés dans une convention collective distincte.

#### **Art. 7. Augmentation du complément en cas de chômage temporaire**

Le complément prévu par l'article 11 de la convention collective de travail de 3 juillet 2017 concernant la coordination du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de

arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen" (140872CO/209) wordt als volgt aangepast:

- het bedrag van € 11,55 wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot € 12,07;
- het bedrag van € 1,22 wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot € 1,27.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin worden gewijzigd.

manque de travail résultant de causes économiques (140872CO/209) est modifié comme suit;

- le montant de € 11,55 est augmenté à € 12,07 à partir du 1er juillet 2019 ;
- le montant de € 1,22 est augmenté à € 1,27 à partir du 1er juillet 2019.

La convention collective existante sera adaptée dans ce sens.

## HOOFDSTUK II. HARMONISATIE ARBEIDERS EN BEDIENDEN

## CHAPITRE II. HARMONISATION OUVRIERS ET EMPLOYÉS

### Art. 8. 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. 9. Mobiliteit

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

Het plafond voor de tussenkomen van de werkgever in verplaatsingskosten met privévervoer wordt op 1 januari 2020 verhoogd tot € 4.960.

Deze regeling zal opgenomen worden in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

### Art. 8. 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 des fonctions.

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. 9. Mobilité

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

Au 1er janvier 2020 le plafond pour l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement par transport privé est augmenté jusqu'à € 4.960.

Ce régime sera fixé dans une convention collective distincte.

## HOOFDSTUK III. – LOOPBAANONTWIKKELING

## CHAPITRE III. – DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

### Art. 10. Werkzekerheid

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

### Art. 10. 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 jusqu'au 31 décembre 2020. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet.

## **Art. 11. 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 werknemers 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. 12. Sociaal fonds voor de bedienden metaal**

De sociale partners komen overeen om vanaf 2020:

- de forfaitaire inning van de sectorale bijdragen om te zetten naar een procentuele inning;
- de berekeningsbasis van het aanvullend pensioen aan te passen met een neutrale omrekening van procentuele bijdrage voor dit aanvullend pensioen.

## **Art. 13. 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 sectoraal opleidingsengagement ten belope van 1,7% van het geheel van de door de totaliteit van de bedienden gepresteerde uren zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017 (140873/CO/209) blijft behouden voor het jaar 2019.

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

Een globale sectorale evaluatie van deze opleidingsinspanningen is voorzien tegen einde 2020.

Een aparte collectieve arbeidsovereenkomst over het sectoraal opleidingsengagement zal worden gesloten en neergelegd tegen uiterlijk 30 september 2019.

### **§ 3. Individueel opleidingsrecht**

In het kader van het levenslang leren beschikt de bediende vanaf 2020 over een individueel opleidingsrecht ten belope van 16 uren per kalenderjaar.

De werkgever zal op adequate en kwalitatieve wijze afgestemd op de onderneming rapporteren over het individueel opleidingsrecht.

De modaliteiten worden uitgewerkt in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

### **§ 4. Opleidingsplannen**

In ondernemingen zonder ondernemingsraad of zonder vakbondsafvaardiging, dient het opleidingsplan vanaf 2020

## **Art. 11. 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 employeurs et travailleurs 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. 12. Fonds social pour les employés du métal**

Les interlocuteurs sociaux conviennent à partir de 2020 :

- de convertir la perception de forfaits en pourcentages pour les cotisations sectorielles;
- d'adapter la base de calcul pour la pension complémentaire sectorielle via une conversion neutre des cotisations en pourcent pour la pension complémentaire sectorielle.

## **Art. 13. 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 de formation sectorielle de 1,7% de la totalité des heures prestées par l'ensemble des employés comme prévu dans la convention collective de travail de 3 juillet 2017 (140873/CO/209) est maintenu en 2019.

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

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

Une convention collective de travail distincte concernant l'engagement de formation sectorielle sera conclue et déposée au plus tard pour le 30 septembre 2019.

### **§ 3. Droit individuel de formation**

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

L'employeur rend compte du droit individuel de formation d'une manière adéquate et qualitative, adapté à l'entreprise.

Les modalités sont fixées dans une convention collective distincte.

### **§ 4. Plans de formation**

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, le plan de formation devrait être soumis à l'avis du

voor advies voorgelegd te worden aan het Comité voor 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 3 juli 2017 te verlengen voor 2019-2020 (140875/CO/111) door het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **§ 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.

Deze bepaling wordt opgenomen in de in § 2 voormelde collectieve arbeidsovereenkomst over het sectoraal opleidingsengagement.

#### **Art. 14. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)**

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

Dit betreft de volgende stelsels;

- SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden – regime met nachtarbeid en zwaar beroep
- 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.

#### **Art. 15. Tijdskrediet en landingsbanen**

De sectorale sociale partners komen overeen om een aparte collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake tijdskrediet en landingsbanen waarbij voor de periode 2019-2020 de duur van het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm op 51 maanden voor zorgmotieven en op 36 maanden voor opleiding vastgelegd wordt.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 137 van de NAR, blijft de leeftijd voor de landingsbanen voor bedienden met een lange loopbaan of zwaar beroep in 2019 en 2020 behouden op 55 jaar indien zij hun arbeidsprestaties verminderen met één vijfde en 57 jaar indien zij hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

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 3 juillet 2017 concernant les groupes à risque et les emplois tremplin (140875/CO/111) en concluant une nouvelle convention collective de travail.

#### **§ 6. Clause d'écologie**

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'écologie.

Cette disposition sera reprise dans la convention collective de travail sur l'engagement de formation sectorielle, mentionnée sous § 2.

#### **Art. 14. 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 en matière de RCC conclues au sein du CNT, 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 – régime avec travail de nuit et métier lourd
- RCC 59 ans après 35 ans de carrière professionnelle – 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. 15. 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-temps fin de carrière, par laquelle pour la période 2019-2020 la durée du droit au crédit-temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 51 mois en cas de motifs de soin et à 36 mois en cas de motif formation.

En application de la convention collective de travail n° 137 du CNT, l'âge pour le crédit-temps des emplois de fin de carrière des employés avec une longue carrière ou un métier lourd reste fixé à 55 ans en 2019 et 2020 s'ils réduisent leurs prestations d'un cinquième temps et à 57 ans s'ils réduisent leurs prestations de travail à mi-temps.

#### **Art. 16. Loopbaansparen**

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

#### **Art. 16. Épargne-carrière**

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

### **HOOFDSTUK IV. SOCIAAL OVERLEG**

#### **Art. 17. Innovatie**

De sectorale sociale partners verbinden zich tot de opname van een rapportering over innovatie tijdens de tweejaarlijkse sectorale economische en financiële informatie vergadering.

#### **Art. 18. Collectieve vertegenwoordiging van kaderleden in de ondernemingen**

De sectorale sociale partners verbinden zich er toe om de werkzaamheden rond de studie af te ronden tegen eind september 2019 en een oplossing uit te werken tegen eind juni 2020.

#### **Art. 19. Sociale vrede**

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

Deze overeenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen. Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Daarom zullen de ondertekenende organisaties deze overeenkomst naleven en doen naleven.

Zij zullen zich ervan onthouden op nationaal, provinciaal of ondernemingsvlak eisen van algemene of collectieve aard te stellen of te steunen die de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst uitbreiden.

#### **Art. 20. 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. 21. Duur**

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

### **CHAPITRE IV. – CONCERTATION SOCIALE**

#### **Art. 17. Innovation**

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à l'inclusion d'un rapport sur l'innovation à la réunion biennale d'information économique et financière sectorielle.

#### **Art. 18. Représentation collective des cadres dans les entreprises**

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de finaliser l'étude pour fin septembre 2019 et d'élaborer une solution pour fin juin 2020.

#### **Art. 19. Paix sociale**

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

Le présent accord est conclu dans un esprit de droits et devoirs mutuels. Par conséquent, le respect des devoirs de chaque partie dépend du respect des devoirs des autres parties signataires.

Dès lors, les organisations signataires respecteront et feront respecter cet accord.

Elles s'abstiendront de formuler ou de soutenir toute revendication nationale, provinciale ou d'entreprise de nature générale ou collective allant au-delà des engagements prévus dans le présent accord.

#### **Art. 20. 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.21. Durée**

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