

METALLOS MWB

FGTB-ABVV

2023-2024

Metaal- verwerking

PC 111

**AKKOORDEN EN COLLECTIVE
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

INHOUDSOPGAVE

000 Werkingssfeer Paritair Comité

- 010 Toepassingsgebied
- 011 Bevoegdheidsuitbreiding paritair comité van 01/02/2003
- 012 Bevoegdheidsuitbreiding paritair comité van 15/08/2014
- 015 Huishoudelijk reglement

100 Verloning

- 111 Procedure functieclassificatie
- 112 Indexkoppeling
- 113 Statuut jonge arbeiders
- 114 Gelijke beloning mannen en vrouwen
- 115 Vergoeding voor leerlingen
- 120 Gewaarborgd minimumloon
 - 120 a Lonen vanaf 01/09/2022
 - 120 b Lonen vanaf 01/07/2023
 - 120 c Lonen vanaf 01/01/2024
- 140 Koopkracht 2021-2022
- 141 Koopkrachtpremie 2023

- 150 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten

150 a 2022-2023

150 b Vanaf 2024

- 152 Mobiliteitsvergoeding

- 160 Sectoraal systeem ecocheques

- 180 Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen

180 a Antwerpen

180 b Limburg

180 c Oost-Vlaanderen

180 d West-Vlaanderen

180 e Brabant

- 182 Energie – aanvullend pensioen – tijdelijke werkloosheid

200 Arbeidstijd: week, jaar, loopbaan

- 210 Wekelijkse arbeidsduur

- 216 Plus minus conto

- 225 Loopbaanverlof

225 a 2022-2023

225 b Vanaf 2024

- 230 SWT

230 a SWT – 01/07/2021 – 30/06/2023

230 b SWT – 01/07/2023 – 31/12/2023

230 c SWT – 01/01/2024 – 30/06/2025

233 Berekeningswijze aanvullende vergoeding SWT

234 SWT en tijdskrediet

235 Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid

235 a Jaar 2023-2024

235 b Jaar 2025-2026

241 Kleine flexibiliteit

241 a Kleine flexibiliteit

241 b Sectoraal model jaartijd

247 Nachtarbeid

247 a Regimes voor 08/04/1998

247 b Regimes na 08/04/1998

300 Arbeidsovereenkomsten

310 Kort verzuim

315 Carenzdag

317 Beschikbaarheid bezoek controle-arts

320 Opzeggingstermijnen

330 Gewettigde afwezigheden

342 Landingsbanen en tijdskrediet

342 a Landingsbanen 2023

342 b Landingsbanen 2023 (verlenging)

342 c Tijdskrediet, loopbaanvermindering en
landingsbanen 01/01/2024 – 01/06/2025

342 d Tijdskrediet – Drempels en organisatieregels

350 Onthaal op de onderneming

360 Uitzendarbeid – sectorale modaliteiten

361 Pensioenpremie voor de uitzendkrachten

362 Contracten van bepaalde duur en uitzendarbeid

363 Dagcontracten

390 Statuut jonge arbeiders - aanbeveling

400 Opleiding en bevordering werkgelegenheid

410 Tewerkstelling en opleiding risicogroepen

410 a Tewerkstelling en opleiding risicogroepen
20/12/2021

410 b Tewerkstelling en opleiding risicogroepen
18/09/2023

410 c Tewerkstelling en opleiding risicogroepen
13/11/2023

411 Definitie risicogroepen

415 Vorming en opleiding

416 Opleidingsplannen

417 Opleidings-CV

417 a - Opleidings-CV (2008)

417 b - Opleidings-CV (2013-2014)

418 Individueel opleidingsrecht in het kader van
levenslang leren

419 Sectorale ondersteuning voor permanente vorming

420 Beroepen – leerovereenkomst

421 Voorwaarden voor de goedkeuring van sectorale beroepsopleidingen in het kader van Betaald Educatief Verlof

500 Sociaal overleg

510 Statuut vakbondsafvaardigingen

510 a Statuut vakbondsafvaardiging (effectieve en plaatsvervangende)

510 b Procedure aanduiding vakbondsafvaardiging (onderneming tussen 20 en 40 arbeiders)

520 Vakbondsvorming

530 Werkzekerheid

530 a Werkzekerheid 2022

530 b Verlenging CAO werkzekerheid 01/01/23-30/06/2023

530 c Coördinatie CAO werkzekerheid

530 d Procedure uitbesteding en verplaatsing activiteiten

541 Sociale stabiliteit

541 a Charter sociale stabiliteit

550 Syndicale waarborgen & verzoeningsprocedure

551 Bijzondere compensatietoeslag

561 Model-huishoudelijk reglement ondernemingsraden

570 Prestaties van algemeen belang in vredestijd (staking/lock-out)

600 Bestaanszekerheid

610 FBZMN-statuten

630 Sociaal sectoraal pensioenstelsel, pensioenreglement, solidariteitsreglement en reglement op de onthaalstructuur

640 Aanvullende vergoedingen bij tijdskrediet landingsbanen

650 Werkbaar werk en loopbaanwijzigingen

700 Sociale programmatie

700 Nationaal akkoord van 2023-2024

710 Omzettings-C.A.O. Euro

800 Tabellen

810 Minimumuurlonen

820 Evolutie indexcijfers

830 Vervoerkosten

830 a Vervoerkosten per trein

830 b Vervoerkosten met privé-vervoermiddel

K.B. 05/07/78	B.S. 28/07/78
K.B. 10/05/82	B.S. 29/05/82
K.B. 12/12/91	B.S. 20/12/91
K.B. 19/09/95	B.S. 17/10/95
K.B. 10/01/03	B.S. 22/01/03
K.B. 07/05/07	B.S. 31/05/07
K.B. 10/02/08	B.S. 18/02/08
K.B. 21/07/14	B.S. 05/08/14

1. Inhoud:

Oprichting en vaststelling van de benaming en van de bevoegdheden van het Paritair Comité.

2. Vervanging/Verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf de dag van de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad en voor onbepaalde duur.

Koninklijke besluiten van 5 juli 1978, 10 mei 1982, 12 december 1991, 19 september 1995, 10 januari 2003, 7 mei 2007, 10 februari 2008 en van 21 juli 2014

TOT OPRICHTING EN TOT VASTSTELLING VAN DE BENAMING
EN VAN DE BEVOEGDHEID VAN HET NATIONAAL PARITAIR
COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW

Artikel 1, § 1, punt 1

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, de ondernemingen welke hoofdzakelijk elementen in ijzerhoudend en non-ferrometaal, edelmetaal, thermoplastische en thermoverhardende kunststoffen of hieruit samengestelde materialen en in elke andere vervangingsstof fabriceren, verwerken, bewerken, ineenzetten of slechts één dezer verrichtingen uitvoeren wanneer de aanwending van deze materialen technieken of kennis vereist eigen aan de metaal-, machine- en elektrische bouw, alsook de studiebureaus die hiermee verband houden en de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit opslag en/of distributie van grondstoffen, goederen of producten voor rekening van ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw of voor rekening van in het buitenland gevestigde ondernemingen die behoren tot de bedrijfstakken van de vervaardiging van producten van metaal, van machines, apparaten of werktuigen, van elektrische of elektronische apparaten of instrumenten of van transportmiddelen, wanneer deze logistieke activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productieactiviteit.

In tegenstelling tot vorig lid, behoren niet tot het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het metaal-, machine-, en elektrische bouw, de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het havenbedrijf, de ondernemingen die als hoofdactiviteit de metaalhandel hebben en de ondernemingen behorend tot het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en wiens activiteit bestaat in distributie van scheikundige producten.

De ondernemingen, met uitzondering van deze die ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit:

- het verhuren van diensten en/of materieel voor het uitvoeren van allerlei hijswerken;
- het uitvoeren van allerlei hijswerken.

De volgende bedrijfssectoren worden bij wijze van voorbeeld geacht aan deze definitie te beantwoorden:

- ijzer- en staalvormgieterijen;
- draadtrekkerij, metaaltrekkerij, koudwalsen, profileren, kalenderen en de technieken die eraan verwant zijn;
- smeden, persen, indrijven van grote stukken, vormgeving na verwarming, en aanverwante bedrijven waaronder profielijzers, kettingen en buizen, de ongelaste stalen buizen uitgezonderd;
- plaatijzerbewerking en verschillende fabricages, zoals lichte en zware verpakkingen, plaatijzeren artikelen met industriële of niet-industriële bestemming, huishoudelijke toestellen, onderdelen voor het bouwbedrijf, metalen schrijnwerk, metalen meubelen, bedden, metalen ondermatrassen en matrassen;
- de fabricage en tevens het plaatsen van metalen schrijnwerk, met uitzondering van de ondernemingen die met eigen personeel de plaatsing van meer dan de helft van hun jaarlijkse productie verrichten en op voorwaarde dat die plaatsing op de werven meer dan 35 pct. van de door het geheel van de werklieden van de onderneming gewerkte uren vereist;
- bouw, montage en controle van bruggen, gebinten en liften;
- ketelmakerij en ketels;
- bouw van schepen en boten en de herstelling van zee- en binnenschepen;
- spoorweg- en trammaterieel;
- auto's, fietsen, vliegwezen en aanverwante bedrijven, waaronder de industriële fabricages van koetswerk, caravans, aanhangwagens en opleggers, alsmede de kinderwagens; de industriële fabricage veronderstelt de toepassing van industriële technieken zoals de productie aan de lopende band of in serie, met uitsluiting van kleine series of buiten series, en in tegenstelling met de ambachtelijke technieken;
- drijfkrachtmachines, pneumatische en hydraulische machines, compressors, pompen, ventilators, werktuigmachines, textielmachines, machines en werktuigen voor het vormen van thermoplastische en thermohardende kunststoffen of hieruit samengestelde materialen, diverse machines en al de onderdelen ervan, gereedschap;
- diverse mechaniekconstructies zoals voor raderwerk, kranenmakerij, algemene mechaniek, bandwerk;
- hef-, behandeling- en weegtoestellen;

- machines, toestellen en installaties voor verschillende nijverheidstakken, lichte machinebouw;
- materieel voor landbouw, tuinbouw en veeteelt;
- herstellen, onderhouden en controle van machines, apparaten, installaties en voertuigen voortgebracht door ondernemingen die afhangen van de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf of het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart;
- werken voor verbetering;
- revisie van benzine- en dieselmotoren;
- messenmakerij;
- kroonluchterfabricage;
- fabricage van alle verlichtings- en signalisatieapparatuur, inclusief hun plaatsing wanneer de onderneming het materieel dat zij installeert zelf geheel of gedeeltelijk vervaardigt;
- industrieel elektrisch materieel, klein installatiematerieel, elektrische huishoudtoestellen, fabricage, zonder plaatsing, van gloei-, fluor-, neon-, kwikdamp- en straallampen, lampbuizen en andere lampen;
- het aanleggen van elektrische installaties, met inbegrip van de neonisten, wanneer de onderneming het materieel dat zij installeert zelf geheel of gedeeltelijk industrieel vervaardigt;
- batterijen, accumulatoren;
- telecomunicaties, electronica voor industrieel of algemeen gebruik;
- radio- en televisietoestellen en de onderdelen ervan;
- meet- en laboratoriumtoestellen en soortgelijke toestellen;
- optiektoestellen;
- speciale medische uitrustingen, met uitzondering van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid;
- ritssluitingen;
- metalen speelgoed;
- fabricage van muziekinstrumenten;
- galvanisatie, vernikkelen, chromeren, polijsten, emailleren, schilderen van machines, metalen stukken of elementen; metaalkleuren, overschilderen en verlakken in de oven, bedekken van metaal door indompeling, omvlechten, plastificeren en de technieken die daarvan zijn afgeleid;
- verwerking en/of bewerking van plastische stoffen en aanverwante materialen voor het vervaardigen van producten voor de metaal-, machine- en elektrische bouw volgens technieken eigen aan de metaalverwerking;
- fabricage van gewapende plastic;

- fabricage van elementen voor verluchtings- en luchtbehandelingsinstallaties;
- installaties voor waterbehandeling, inbegrepen de waterzuiveringsinstallaties (het elektromechanisch gedeelte);
- installaties voor afvalbehandeling (het elektromechanisch gedeelte);
- industriële uurwerkmakerij en goudsmederij;
- wapens en munitie;
- studiebureaus betreffende voornoemde bedrijfssectoren.

C.A.O. 19/01/2004 K.B. 05/07/2004 B.S. 01/09/2004

1. Inhoud:

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de sector ingevolge de bevoegdheidsuitbreiding van het paritair comité.

2. Vervanging/Verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2004 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 2004

TOEPASSING COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
INGEVOLGE BEVOEGDHEIDSUITBREIDING PARITAIR
COMITÉ VAN 1 FEBRUARI 2003

In uitvoering van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt onderstaande collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke sinds 1 februari 2003 onder het Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, waarvan het bevoegdheidsgebied werd gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 januari 2003 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 1978 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van sommige paritaire comités en tot vaststelling van het aantal leden ervan, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 22 januari 2003. Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijk en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Toepasselijk verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, die nog van kracht zijn op 1 januari 2004 zijn, zoals vastgesteld in artikel 1, van toepassing op de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Artikel 3 - Inwerkingtreding en duur

Deze bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2004 en geldt voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt betekend per aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 17/11/2014	K.B. 28/04/2015	B.S. 17/06/2015
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten n.a.v. de fusie van het paritair comité 147 (wapensmederij met de hand) met het paritair comité 111.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.	K.B.	B.S.
--------	------	------

3. Duurtijd:

Vanaf 15 augustus 2014 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2014

TOEPASSING COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
INGEVOLGE BEVOEGDHEIDSUITBREIDING PARITAIR
COMITE VAN 15 AUGUSTUS 2014

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van ondernemingen die sinds 15 augustus 2014 onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, ingevolge de wijziging van de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité bij koninklijk besluit van 21 juli 2014 (Belgisch Staatsblad van 5 augustus 2014) en wordt gesloten in toepassing van artikel 27 van wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet van toepassing op de collectieve arbeidsovereenkomsten die uitsluitend monteerders van bruggen en metalen gebinten en hun werklieden en werksters aangaan.

Artikel 2

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, die nog van kracht zijn op 15 augustus 2014, worden van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen, onverminderd voor de werknemers gunstigere bepalingen overeengekomen binnen vermelde ondernemingen.

Artikel 3

De in artikel 1 bedoelde ondernemingen zijn bijdragen verschuldigd aan het fonds voor bestaanszekerheid van de metaalbouw vanaf de 1e dag van het kwartaal waarin de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten wordt.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 15 augustus 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Elk der ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden na te leven; deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en aan elk der ondertekenende partijen betekend.

Beslissing van het paritair comité van 13 januari 1965

1. Inhoud:

- Werkwijze van het nationaal paritair comité
- Oprichting van de 3 nationale paritaire secties
 - Metaalbouw
 - Ambachtelijke metaalverwerking
 - Ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren
- Oprichting gewestelijke paritaire secties
- Verzoeningsprocedure

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Onbepaalde duur sedert de beslissing van het paritair comité.

Beslissing van het Paritair comité van 13 januari 1965

HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN HET NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW

HOOFDSTUK I. - NATIONAAL PARITAIR COMITÉ

ZETEL

Artikel 1

De zetel van het Comité is te Brussel gevestigd.

TECHNISCHE ADVISEURS

Artikel 2

De werkgeversgroep en de werknemersgroep, leden van het Comité, mogen zich elk laten bijstaan door interne technische adviseurs die deel uitmaken van de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair comité. Kunnen eveneens optreden als intern technisch adviseur zowel van werkgevers- als van werknemerszijde, de personen die behoren tot ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair comité. In dit laatste geval is hun deelname beperkt tot de punten van de dagorde waarbij zij rechtstreeks betrokken zijn.

Uitzonderlijk en mits unanieme beslissing van het Paritair comité kunnen externe technische adviseurs op voorstel van de voorzitter eveneens tot het Paritair comité worden toegelaten. De technische adviseurs zijn niet stemgerechtigd.

LEDEN

Artikel 3

Het verhinderd effectief lid voorziet in zijn vervanging. Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt hij hiervan de voorzitter bij de aanvang der vergadering.

REFERENDARIS

Artikel 4

Op verzoek van het Paritair comité of van de voorzitter mag de referendaris adviezen van juridische of technische aard betreffende de punten die op de agenda van de vergadering staan uitbrengen. Hij mag in het bijzonder het Comité bijstaan in het opmaken van de tekst der te nemen beslissingen.

OPROEPINGEN

Artikel 5

Buiten de verplichtingen welke hem bij artikel 2 van het Besluit van de Regent van 15 oktober 1945 zijn opgelegd, roept de voorzitter het Nationaal Paritair comité bijeen op schriftelijke aanvraag van één der erin vertegenwoordigde nationale organisaties.

Artikel 6

Het Comité vergadert op bijeenroeping van de voorzitter uiterlijk binnen de vijftien dagen na ontvangst van de bij artikel 5 bedoelde aanvraag.

De oproepingen worden tien dagen vóór de datum van de vergadering aan de effectieve en plaatsvervangende leden verzonden, behoudens dringende gevallen; zij vermelden de agenda van de vergadering en er wordt, zoveel mogelijk, een verklarende nota bijgevoegd.

Artikel 7

Wanneer één der vertegenwoordigde afvaardigingen het uitdrukkelijk vraagt, zal de voorzitter ertoe gehouden zijn de beslissing tot een tweede vergadering uit te stellen, welke verplichtend zal plaatsgrijpen binnen de veertien dagen. Indien er in deze tweede vergadering geen akkoord tot stand komt en tenzij de leden éénparig anders beslissen, zullen de onderhandelingen verbroken worden verklaard.

NOTULEN

Artikel 8

De notulen van de vergadering worden in de beide landstalen opgesteld. Zij vermelden de gedane voorstellen, de standpunten van de vertegenwoordigde organisaties, de korte inhoud van hun motivering, de aangenomen beslissingen en resoluties en de verklaringen waarvan de opneming wordt gevraagd.

Artikel 9

De notulen worden binnen de vijftien dagen welke op de vergadering volgen, aan de effectieve en plaatsvervangende leden toegestuurd.

De aanvragen tot wijziging moeten schriftelijk binnen de vijftien dagen na de ontvangst van de notulen ingediend worden.

Deze worden zo spoedig mogelijk aan de leden van het Paritair comité gezonden. De tekst van de notulen wordt in het begin van de volgende vergadering ter goedkeuring voorgelegd.

HOOFDSTUK II. - VASTE NATIONALE PARITAIRE SECTIES

OPRICHTING

Artikel 10

Vaste nationale secties worden opgericht in de schoot van het Nationaal Paritair comité voor de volgende bedrijfstakken:

1. Nationale paritaire sectie voor de metaalbouwnedernemingen;
2. Nationale paritaire sectie voor de ambachtelijke metaalverwerkingsondernemingen;
3. Nationale paritaire sectie voor de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren.

OPDRACHT

Artikel 11

Elke nationale paritaire sectie onderzoekt de kwesties welke eraan voorgelegd worden, op eigen initiatief of op verzoek van het Nationaal Paritair comité.

Artikel 12

Al de beslissingen van de nationale paritaire secties moeten binnen de termijn van één maand ter bekrachtiging aan het Nationaal Paritair comité worden voorgelegd.

SAMENSTELLING

Artikel 13

De samenstelling van elke der bij artikel 10 voorziene nationale paritaire secties wordt als volgt vastgelegd:

1. Nationale paritaire sectie voor de metaalbouwondernemingen
11 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
11 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België (C.M.B.): 6;
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België (C.C.M.B.): 4;
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (A.C.L.V.B.): 1.
2. Nationale paritaire sectie voor de ambachtelijke metaalverwerkingsondernemingen:
8 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
8 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
C.M.B.: 4;
C.C.M.B.: 4.
3. Nationale paritaire sectie voor de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren:
6 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
6 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
C.M.B.: 4;
C.C.M.B.: 2.

Elke nationale paritaire sectie omvat bovendien evenveel plaatsvervangende als effectieve leden.

De voorzitter, ondervoorzitter, secretaris en adjunct-secretaris en referendaris van het Nationaal Paritair comité maken van deze nationale paritaire sectie deel uit en hebben er dezelfde functies. Elk lid van het Nationaal Paritair comité kan aan de zittingen van deze secties deelnemen zonder stemgerechtigd te zijn.

Artikel 14

De leden der nationale paritaire secties worden door het Nationaal Paritair comité aangewezen.

De lijst van de leden die deel uitmaken van elke der paritaire secties is aan dit huishoudelijk reglement toegevoegd.

Elke wijziging in de samenstelling van deze secties wordt aan het Nationaal Paritair comité ter goedkeuring voorgelegd.

PROCEDURE

Artikel 15

De nationale paritaire secties werken volgens de bij artikelen 3 tot 6 bepaalde regelen.

HOOFDSTUK III. - SUBCOMITES EN BEPERKTE COMITÉS

Artikel 16

Het Nationaal Paritair comité mag beslissen over de oprichting van subcomités of beperkte comités om bijzondere vraagstukken, welke onder zijn bevoegdheid vallen, te onderzoeken. Het bepaalt de samenstelling ervan.

Artikel 17

De voorzitter, ondervoorzitter, secretaris, adjunct-secretaris, en referendaris van het Nationaal Paritair comité maken deel uit van deze subcomités of beperkte comités en vervullen er dezelfde functies.

Artikel 18

Al de beslissingen van de subcomités of beperkte comités moeten ter bekrachtiging aan het Nationaal Paritair comité worden voorgelegd.

Artikel 19

De werkgeversgroep en de werknemersgroep, leden van een subcomité of beperkt comité, mogen zich elk laten bijstaan door technische adviseurs.

HOOFDSTUK IV. - VASTE GEWESTELIJKE PARITAIRE SECTIES

OPRICHTING

Artikel 20

Er worden tien gewestelijke paritaire secties opgericht voor de metaalbouwondernemingen te Brussel, Gent, Brugge, Antwerpen, Sint-Niklaas, Charleroi, Luik, La Louvière, Doornik en Bergen.

Deze secties hebben volgende benamingen:

1. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Brabant met zetel te Brussel

2. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van West-Vlaanderen met zetel te Kortrijk
3. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Oost-Vlaanderen met zetel te Gent
4. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Antwerpen-Limburg met zetel te Antwerpen
5. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Sint-Niklaas met zetel te Sint-Niklaas
6. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Charleroi-Namen met zetel te Charleroi
7. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Luik-Luxemburg met zetel te Luik
8. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van het Centrum met zetel te La Louvière
9. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van het Doornikse met zetel te Doornik
10. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Bergen-Borinage met zetel te Bergen.

OPDRACHT

Artikel 21

De opdracht van de gewestelijke paritaire secties wordt als volgt vastgesteld en beperkt:

1. De gewestelijke paritaire secties wijzen de leden aan die het gewestelijke verzoeningsorgaan vormen dat bij artikel 5 litt. a) van het Besluit van de Regent van 15/10/1945 en bij artikel 27 van onderhavig reglement is voorzien;
2. Zij mogen de door het Nationaal Paritair comité genomen beslissingen aan de bijzondere toestand van een gewest aanpassen, zonder dat zij op dit gebied beslissingen mogen nemen welke in strijd zouden zijn met de beslissingen die door het Nationaal Paritair comité werden aangenomen of deze zouden te buiten gaan;
3. Zij mogen bovendien akkoorden sluiten over kwesties welke een zuiver plaatselijk of gewestelijk kenmerk bezitten en welke aan het Nationaal Paritair comité ter bekrachtiging moeten voorgelegd worden.

SAMENSTELLING

Artikel 22

De samenstelling van elk der in artikel 20 beoogde gewestelijke paritaire secties wordt als volgt vastgesteld:

1. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Brabant:
14 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
14 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 8
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 6
2. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van West-Vlaanderen:
7 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
7 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 3
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 4
3. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Oost-Vlaanderen:
8 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
8 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 3
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 4
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: 1
4. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Antwerpen-Limburg:
15 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
15 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 7
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 7
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: 1
5. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Sint-Niklaas:
5 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
5 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 2
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 3
6. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Charleroi-Namen:
10 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
10 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 7
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 3

7. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Luik-Luxemburg:
10 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
10 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 7
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 3
8. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van het Centrum:
11 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
11 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 7
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 3
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België: 1
9. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van het Doornikse:
10 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
10 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 7
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 3
10. Gewestelijke paritaire sectie voor de metaalbouw van Bergen-Borinage:
10 effectieve leden die de werkgevers vertegenwoordigen;
10 effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen, als volgt te verdelen:
Centrale der Metaalbewerkers van België: 7
Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België: 3

Elke gewestelijke paritaire sectie omvat bovendien evenveel plaatsvervangende als effectieve leden.

Bij ontstentenis van aanwijzingen door de Minister die de Tewerkstelling beheert, maken de voorzitter, de ondervoorzitter, secretaris en adjunct-secretaris van het Nationaal Paritair comité of hun afgevaardigden deel uit van deze gewestelijke paritaire secties en hebben er dezelfde bevoegdheid.

Artikel 23

De leden der gewestelijke paritaire secties worden door het Nationaal Paritair comité aangewezen.

De lijst van de leden die deel uitmaken van elke dezer gewestelijke Paritaire secties is bij dit huishoudelijk reglement gevoegd.

Elke wijziging in de samenstelling van deze secties wordt ter goedkeuring aan het Nationaal Paritair comité voorgelegd.

Artikel 24

De gewestelijke paritaire secties werken volgens de bij artikelen 3 tot 6 vastgestelde regelingen.

HOOFDSTUK V. - VERZOENING

Artikel 25

Overeenkomstig de beschikkingen van paragraaf a) van artikel 5 van het Regentbesluit van 15 oktober 1945, besluit het Nationaal Paritair comité een Nationaal Comité en gewestelijke organen voor verzoening op te richten. De leden van het Gewestelijk Verzoeningscomité die geen lid zijn van het N.P.C. dienen evenwel deel uit te maken van de in dit Paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Afdeling 1 - Het nationaal verzoeningscomité - samenstelling

Artikel 26

Naast de voorzitter, de ondervoorzitter, de secretaris en de adjunct-secretaris van het N.P.C., bestaat het Nationaal Comité uit ten minste twee leden van het Nationaal Paritair comité voor de helft gekozen onder de werkende of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en voor de helft onder de werkende of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

Afdeling 2 - De gewestelijke verzoeningscomités

Artikel 27

Gewestelijke verzoeningscomités worden opgericht te Brussel, Gent, Kortrijk, Antwerpen, Sint-Niklaas, Charleroi, Luik, La Louvière, Doornik en Bergen voor het regelen van de geschillen die respectievelijk betrekking hebben op de ondernemingen uit Brabant, Oost- en West-Vlaanderen, Antwerpen-Limburg, Charleroi-Namen, Luik-Luxemburg, het Centrum, het Doornikse en de Borinage.

Artikel 28

Bij gebrek aan aanwijzingen door de Minister die de arbeid onder zijn ambtsbevoegdheid heeft, maken de voorzitter, ondervoorzitter, secretaris en adjunct-secretaris van het Nationaal Paritair comité of hun afgevaardigden deel uit van de gewestelijke Paritaire comités waar zij dezelfde bevoegdheden uitoefenen.

Artikel 29

Elk gewestelijk verzoeningscomité wordt paritair samengesteld en omvat ten minste één werkend of plaatsvervangend lid van het Nationaal Paritair comité. Ieder van de leden van het Nationaal Verzoeningscomité mag desgevallend zetelen als lid van de gewestelijke verzoeningscomités.

Artikel 30

De regels betreffende de vergaderingen en de debatprocedure in het Nationaal Comité zijn door gelijkstelling van toepassing op de gewestelijke verzoeningsinstanties voorzien bij artikel 27 hierboven.

Afdeling 3 - Verzoeningsprocedure

Artikel 31

Teneinde elke voorbarige beroepdoening op staking of lock-out te voorkomen wordt de verzoeningsprocedure vastgesteld als beschreven in artikelen 32 tot 35 hiernastand.

Artikel 32

1. Wanneer in de schoot van een onderneming een geschil rijst, maakt de meest gerede partij het voorwerp van dit geschil schriftelijk kenbaar aan de voorzitter van het Gewestelijk Verzoeningscomité voorzien bij artikel 28 van onderhevig reglement.
2. De voorzitter roept het Gewestelijk Verzoeningscomité bijeen binnen een termijn van maximum zeven werkdagen te rekenen vanaf het ogenblik waarop het verzoek bij hem aanhangig werd gemaakt, de datum van postmerk rechtsgeldig zijnde. De uitnodiging vermeldt het voorwerp van het geschil zoals dit blijkt uit het schrijven voorzien in voorgaande paragraaf en waarvan een afschrift moet worden bijgevoegd.
3. Het Gewestelijk Verzoeningscomité put, zo mogelijk in één zitting, alle geboden middelen tot bemiddeling of verzoening uit, met onderzoek van elk voorstel of elke suggestie uitgaande van betrokken partijen of van het Comité zelf. Indien de voorzitter oordeelt, in overeenstemming met de

partijen, dat niet alle verzoeningsmiddelen werden aangewend, mag het besluit getroffen worden het onderzoek van de zaak voort te zetten tijdens een latere zitting die binnen de drie werkdagen bijeengeroepen wordt. Deze instantie stelt een einde aan de verzoeningsprocedure voor een geschil dat één enkele onderneming aanbelangt, behoudens het bepaalde bij artikel 33 hiernastand.

4. In alle gevallen maakt de voorzitter van het Gewestelijk Verzoeningscomité onmiddellijk een afschrift van de notulen van de zitting over aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair comité die het zal sturen aan de nationale organisaties die in het Nationaal Paritair comité zijn vertegenwoordigd.

Artikel 33

- A. Geschillen met betrekking tot één onderneming mogen slechts naar het Nationaal Verzoeningscomité verwezen worden wanneer ze slaan op:
 - a) de interpretatie der nationale collectieve overeenkomsten;
 - b) de toepassing van algemene verbintenissen aangegaan in het Nationaal Paritair comité;
 - c) wezenlijke principes die weerslagen kunnen hebben ten aanzien van het geheel van de ondernemingen der metaalverwerkende industrie of van een bedrijfssector van deze industrie.
- B. Een geschil dat terzelfdertijd betrekking heeft op verscheidene ondernemingen of op meer dan één zetel van eenzelfde onderneming valt onder de bevoegdheid van het Nationaal Verzoeningscomité onder volgende voorwaarden:
 1. Indien het geschil betrekking heeft op een eis waarmee tegelijk verscheidene ondernemingen of meer dan één zetel van eenzelfde onderneming afhankelijk van verschillende gewestelijke paritaire comités collectief gemoeid zijn, is alleen het Nationaal Verzoeningscomité bevoegd.
 2. Indien het geschil betrekking heeft op een eis waarmee tegelijk verscheidene ondernemingen of zetels van eenzelfde onderneming afhankelijk van één enkel gewestelijk Paritair comité collectief gemoeid zijn, is het Nationaal Verzoeningscomité slechts bevoegd na afwikkeling van de verzoeningsprocedure op het gewestelijk stadium, overeenkomstig de beschikkingen onder 1", 2" en 3" van art. 32.

Wanneer bij het Nationaal Verzoeningscomité geschillen worden aanhangig gemaakt in de gevallen voorzien onder punt A. hierboven, zal het zich vooraf uitspreken over de geldigheid van de beweegredenen die ingeroepen werden om het geschil voor te leggen.

Zo de beweegredenen geldig worden geacht, behandelt het Nationaal Verzoeningscomité de kern van het geschil; zoniet wordt het geschil terug verwezen naar het Gewestelijke Verzoeningscomité.

De beslissingen van het Nationaal Verzoeningscomité inzake bevoegdheidskwesties worden aan alle voorzitters van de Gewestelijke Verzoeningscomités, te hunner informatie en ter voorlichting van de comités, medegedeeld.

Artikel 34

Over de bijeenroeping en vergadering van het Nationaal Verzoeningscomité. Het Nationaal Verzoeningscomité vergadert op uitnodiging van zijn voorzitter binnen een termijn van zeven werkdagen. Deze termijn loopt vanaf het ogenblik dat het geschil bij de voorzitter van het Nationaal Verzoeningscomité wordt aanhangig gemaakt, waarbij de datum van postmerk rechtsgeldig is.

Artikel 35

Over elke zitting van het Gewestelijk of Nationaal Verzoeningscomité wordt proces-verbaal opgemaakt. De notulen geven het juiste voorwerp van het geschil op, het detail van het tot stand gekomen akkoord en, in geval van onenigheid, de nauwkeurige standpunten der partijen op het ogenblik dat deze onenigheid wordt geconstateerd.

De voorzitter draagt er zorg voor dat de leden van het Comité, die vergaderd worden omwille van een geschil kennis te nemen, vóór de opening van de zitting beschikken over alle notulen van de vorige zitting welke betrekking hebben op het onderzochte geschil.

HOOFDSTUK VI - WIJZIGING IN HET HUISHOUELIJK REGLEMENT

Artikel 36

Dit reglement kan gewijzigd worden bij beslissing van het Nationaal Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, dat slechts geldig zal kunnen beraadslagen en beslissen indien de voorgenomen wijzigingen op de agenda stonden.

Deze aldus aanvaarde wijzigingen worden aan de goedkeuring van de heer Minister van Tewerkstelling en Arbeid onderworpen.

C.A.O. 16/09/2002 K.B. 23/06/2004 B.S. 01/09/2004

1. Inhoud:

Procedure inzake functieclassificatie

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 16 september 2002 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2002

PROCEDURE INZAKE FUNCTIECLASSIFICATIE

HOOFDSTUK I. - INLEIDING

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder "arbeiders" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Onder "paritaire functieclassificatie" wordt verstaan: een functieclassificatie ingevoerd volgens de regels vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De aangegeven procedure is van toepassing op paritaire functieclassificaties ingevoerd na datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor alle ondernemingen, binnen het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die na bedrijfsintern overleg unaniem beslissen een paritaire functieclassificatie in te voeren onder één van de vormen voorzien binnen deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van punt 2.4. van het nationaal akkoord 2001-2002 van 23 april 2001, geregistreerd onder het nummer 57347/CO/111 (bericht verschenen in het Belgisch Staatsblad van 23 juni 2001).

Artikel 3 - Algemeen verbindend verklaring

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

Artikel 4 - Paritaire Technische Commissie

De Paritaire Technische Commissie wordt samengesteld uit één deskundige vertegenwoordiger van de werkgeversvertegenwoordiging in het paritair comité en één deskundige vertegenwoordiger per in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie.

Hun mandaat is van onbepaalde duur.

De deskundige vertegenwoordiger van elke organisatie wordt aangeduid of vervangen door een beslissing van het paritair comité.

Artikel 5 - Externe waarderingscommissie

Een externe waarderingscommissie wordt samengesteld uit de leden van het Paritaire Technische Commissie, van wie de organisatie vertegenwoordigd is in de onderneming, en/of uit door de Paritaire Technische Commissie aangeduide deskundigen.

Artikel 6 - Interne waarderingscommissie met externe systeembewaking

Een interne waarderingscommissie met externe systeembewaking wordt op ondernemingsvlak samengesteld uit de leden van de interne commissie, bedoeld in artikel 7, aangevuld met externe deskundigen aangeduid door de Paritaire Technische Commissie.

Artikel 7 - Interne commissie

Een interne commissie wordt op ondernemingsvlak samengesteld uit werkgeversvertegenwoordigers en werknemersvertegenwoordigers, maar beperkt tot één vertegenwoordiger per werknemersorganisatie vertegenwoordigd binnen de onderneming. Het aantal werkgeververtegenwoordigers kan het aantal werknemersvertegenwoordigers niet overstijgen.

In functie van de toegewezen bevoegdheden van de commissie kunnen tijdelijk en in functie van de werkzaamheden van de commissie interne of externe deskundigen, voor de technische ondersteuning van de werkzaamheden, aangeduid worden.

Artikel 8 - Paritaire Technische Commissie

§ 1. De Paritaire Technische Commissie stelt de minimumvoorschriften op voor het opstellen van de huishoudelijke reglementen van de commissies, bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 en volgt ze op.

De door de paritaire Technische Commissie opgestelde minimumvoorschriften worden ter goedkeuring aan het paritair comité voorgelegd.

- A. Basiselementen voor de opstelling van huishoudelijke reglementen
De minimumvoorschriften voor huishoudelijke reglementen, opgesteld door de Paritaire Technische Commissie, moeten alleszins onderstaande basiselementen bevatten:
 - een deontologische code met betrekking tot de werking van de betrokken commissie;
 - de taken en bevoegdheden inzake de voorbereidingsfase van het classificatiedossier;
 - de taken en bevoegdheden inzake de waardering van de functies;
 - de beroepen met betrekking tot de functieclassificatie;
 - het onderhoud van de functieclassificatie.
- B. Wijziging van de minimumvoorschriften voor huishoudelijke reglementen
De Paritaire Technische Commissie kan steeds op basis van actuele situaties de minimumvoorschriften voor de huishoudelijke reglementen wijzigen. De gewijzigde minimumvoorschriften van huishoudelijk reglementen hebben slechts kracht van uitwerking na goedkeuring door het paritair comité. Bij wijziging van de minimumvoorschriften van de huishoudelijke reglementen heeft de Paritaire Technische Commissie de opdracht om alle betrokken ondernemingen op de hoogte te stellen van de wijzigingen en de datum van invoering ervan.
- C. Invoering van een huishoudelijk reglement
Na beslissing tot een paritaire functieclassificatie, conform artikel 1, moet de Paritaire Technische Commissie op de hoogte gesteld worden van de unaniem goedgekeurde huishoudelijke reglementen.

Hiertoe worden deze door alle in de commissie vertegenwoordigde partijen ondertekend verstuurd aan de voorzitter van het paritair comité die ze onverwijld overmaakt aan de Paritaire Technische Commissie.

Tegelijkertijd wordt een copie ervan verstuurd aan alle in de Paritaire Technische Commissie vertegenwoordigde organisaties.

De Paritaire Technische Commissie zal de conformiteit van de huishoudelijke reglementen met de minimumvoorschriften nagaan.

Binnen de vier weken na ontvangst van het reglement deelt de Paritaire Technische Commissie haar standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de betrokken commissie.

§ 2. Betwistingen en hoger beroep

De Paritaire Technische Commissie behandelt hogere beroepen en betwistingen binnen het kader van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

De Paritaire Technische Commissie kan steeds door de meeste gerede partij gevraagd worden om bij betwistingen of in het kader van een hoger beroep in de uitvoering van een paritaire functieclassificatie uitspraak te doen.

In deze gevallen is de uitspraak van de Paritaire Technische Commissie bindend.

Bij betwisting of hoger beroep, zal de Paritaire Technische Commissie steeds uitspraak doen binnen de gangbare AGORIA-classificatie, meer bepaald binnen de 11 AGORIA-klassen "arbeiders".

Bij betwisting of hoger beroep dient volgende informatie overgemaakt te worden aan de voorzitter van het paritair comité die ze onverwijld overmaakt aan de Paritaire Technische Commissie:

- de betwiste functie(s) of in hoger beroep te behandelen functie(s);
- een functiebeschrijving voor zover alle partijen zich akkoord verklaren omtrent de inhoud en de geschilpunten;
- de verschillende technische argumenten ter toelichting van de standpunten;
- een overzicht van de bestaande functiehiërarchie en klassenindeling in de betrokken onderneming.

Tegelijkertijd wordt een copie ervan verstuurd aan alle in de Paritaire Technische Commissie vertegenwoordigde organisaties.

De Paritaire Technische Commissie houdt zich echter het recht voor om bijkomende toelichtingen op te vragen of de werkposten ter plaatse te observeren indien noodzakelijk voor de uitspraak.

Na ontvangst van alle noodzakelijke elementen worden de betrokken partijen op de hoogte gebracht van de startdatum voor behandeling van de betwisting

of het hoger beroep, en dit binnen de 14 kalenderdagen na ontvangstdatum van de schriftelijke aanvraag tot behandeling.

Binnen de drie maanden na mededeling van de startdatum doet de Paritaire Technische Commissie uitspraak.

De uitspraak, ondertekend door de leden van de Paritaire Technische Commissie, wordt schriftelijk overgemaakt aan de betrokken partijen.

§ 3. Opdrachten op vraag van het paritair comité

Het paritair comité kan steeds opdrachten met betrekking tot technische materies doorgeven aan de Paritaire Technische Commissie.

De Paritaire Technische Commissie zal bij ontvangst van de opdracht een stappenplan of planning voor de uitwerking van de opdracht overmaken aan het paritair comité. Na goedkeuring van het stappenplan of planning zal de Paritaire Technische Commissie de werkzaamheden aanvangen.

De Paritaire Technische Commissie zal in dergelijke gevallen op regelmatige tijdstippen rapporteren aan het paritair comité.

§ 4. Aanduiding deskundigen

De Paritaire Technische Commissie duidt de deskundigen aan voor externe vertegenwoordiging in de commissies bedoeld in artikels 5 en 6.

§ 5. Opstellen van een huishoudelijk reglement

De Paritaire Technische Commissie stelt een eigen huishoudelijk reglement ter uitvoering van haar opdrachten op.

Artikel 9 - Externe waarderingscommissie

De externe waarderingscommissie heeft de opdracht om aangeboden functies te onderzoeken en te waarderen volgens de overeengekomen methode binnen de Paritaire Technische Commissie. Zij deelt het resultaat mee onder de vorm van een functiehiërarchie binnen de 11 AGORIA-klassen.

De externe waarderingscommissie voert haar opdrachten uit volgens een huishoudelijk reglement in overeenstemming met artikel 8, § 1, C.

Artikel 10 - Interne waarderingscommissie met externe systeembewaking

De interne waarderingscommissie met externe systeembewaking heeft de opdracht om aangeboden functies te onderzoeken en te waarderen.

De externe toegevoegde deskundigen hebben de opdracht op te treden als systeembewaker om iedere non-conforme toepassing van het systeem te vermijden.

De interne waarderingscommissie met externe systeembewaking voert haar opdrachten uit volgens een huishoudelijk reglement in overeenstemming met artikel 8, § 1, C.

Artikel 11 - Interne commissie

De interne commissie heeft de opdracht om het functieclassificatieproces te bewaken op uniformiteit en te sturen. Zij staan ook in voor de behandeling en goedkeuring van de functiebeschrijvingen volgens het, op bedrijfsvlak, overeengekomen systeem.

De interne commissie voert haar opdrachten uit volgens een huishoudelijk reglement in overeenstemming met artikel 8, § 1, C.

HOOFDSTUK IV. - DUUR

Artikel 12 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 16 september 2002 gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 16/06/1997

Registratiedatum: 19/09/1997
 Registratienummer: 45241/CO/111.01.02
 Publicatie registratie in B.S.: 09/12/1997

1. Inhoud:

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Sedert 1994 is de afgeslankte gezondheidsindex van kracht.

Aanpassing van de lonen gebeurt vanaf 1999 telkens op 1 juli door het indexcijfer van de maand juni voorafgaand aan de aanpassing te stellen tegenover het indexcijfer van juni van het voorgaande jaar. Voor indexaanpassing van 1999 zie ook nationaal akkoord punt 5.2. > zie rubriek 700.

Voor het overgangsjaar 1997 gebeurde de aanpassing op 1 mei door het indexcijfer van de maand april 1997 te plaatsen tegenover het laatste spilindexcijfer van de sector: index april 1997 121,65 / spilindex 119,35 = $101,93 = +1,93\%$.

Voor het jaar 1998 gebeurt de aanpassing op 1 juli door het indexcijfer van de maand juni 1998 te plaatsen tegenover het indexcijfer van de maand april 1997.

Voor de meest recente indexcijfers zie rubriek 820.

2. Vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O. 15/01/1974 en 20/02/1989

3. Duurtijd:

Vanaf 1 mei 1997 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997

KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Artikel 2

De minimumuurlonen alsook de effectieve en baremieke lonen van toepassing in de ondernemingen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, zoals maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Alle indexberekeningen, vereist voor de toepassing van onderhavige overeenkomst, worden uitgevoerd rekening houdend met de derde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Artikel 3

Op 1 mei 1997 worden de lonen, zoals omschreven in artikel 2, aangepast aan de index. De aanpassing wordt berekend door het indexcijfer van de maand april 1997 (121,65) te plaatsen tegenover het spilindexcijfer 119,35 zoals dit van toepassing was in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 januari 1974, inzake koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1989.

De berekening voor de indexaanpassing van 1 mei 1997 geeft het volgende resultaat: $121,65 / 119,35 \times 100 = 101,93\%$. De lonen worden derhalve aangepast met 1,93%.

Op 1 juli 1998 worden de lonen, zoals omschreven in artikel 2, aangepast aan de index. De aanpassing wordt berekend door het indexcijfer van de maand juni 1998 te plaatsen tegenover het indexcijfer van de maand april 1997.

Artikel 4

Daarna en voor een eerste maal in 1999 worden de lonen, zoals omschreven in artikel 2, ieder jaar aangepast aan de index op datum van 1 juli. Deze aanpassing wordt berekend door het indexcijfer van de maand juni voorafgaand aan de aanpassing te plaatsen tegenover het indexcijfer van de maand juni van het voorafgaande jaar.

Artikel 5

Onderhavige collectieve overeenkomst wordt van kracht op 1 mei 1997. Zij vernietigt en vervangt, vanaf dezelfde datum, de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 januari 1974, inzake koppeling van de lonen aan het prijs-indexcijfer bij consumptie, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1989.

Zij wordt voor een onbepaalde duur aangegaan en kan worden opgezegd, mits een vooropzeggingstermijn van één maand wordt in acht genomen.

C.A.O. 11/07/2011

K.B. 27/12/2012

B.S. 26/02/2013

1. Inhoud:

Afschaffing loondegressiviteit voor jonge arbeiders van minder dan 21 jaar.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 13/05/71

Registratiedatum: 26/05/71

Registratienummer: 632/CO/111

Publicatie registratie in het B.S.: 20/10/71

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juli 2011

STATUUT JONGE ARBEIDERS VAN MINDER DAN 21 JAAR
AFSCHAFFING VAN DE DEGRESSIVITEIT VAN TOEPASSING
OP DE LONEN VAN DE JONGE ARBEIDERS

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitsluiting van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren. Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juli 2011 houdende het nationaal akkoord 2011-2012 en meer bepaald van artikel 5, wordt onderstaande collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1971 geregistreerd onder het nummer 632/CO/111 inzake het statuut van de jonge arbeiders van minder dan 21 jaar vanaf 1 januari 2012.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2012 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

C.A.O. 14/02/1977

Registratiedatum:

Registratienummer: 4392/CO/111

Publicatie registratie in B.S.: 05/07/1977

1. Inhoud:

Gelijke beloning voor mannen en vrouwen

- alle loonvormingselementen
- toegang tot functies & niveaus
- functieclassificatiesystemen

2. Vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 14 februari 1977 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1977

GELIJKE BELONING VOOR MANNEN EN VROUWEN

Overwegende dat de C.A.O. nr. 25, afgesloten in de N.A.R. op 15 oktober 1975 bekrachtigd bij K.B. van 9 december 1975 een aantal dwingende bepalingen voorziet omtrent de toepassing van het principe van de gelijkheid in beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde.

Overwegende dat art. 6 van de C.A.O. van 9 januari 1976 afgesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, een inventaris voorziet van de bestaande toepassingsmoeilijkheden met het oog op het bereiken van oplossingen terzake.

Hebben partijen besloten als volgt:

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Artikel 2

De gelijke beloning voor mannelijke en voor vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde moet op de verschillende niveaus van de loonvorming voor alle elementen en voorwaarden van het loon worden verzekerd.

Artikel 3

Het begrip beloning moet worden opgevat in zijn ruimste betekenis en in geen enkel element van deze bezoldiging mag enig onderscheid naar kunne schuilen.

De beloning zal derhalve omvatten:

- het loon in geld;
- de eventuele voordelen in geld waarop de werknemer recht heeft.

Artikel 4

In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden:

- noch door keuze van criteria (rekening houdend met alle elementen die de inhoud van de functie bepalen);
- noch door de weging van die criteria;
- noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

Artikel 5

Op het niveau van de vorming van het loon, mogen geen voor mannen en vrouwen verschillende barema's, aanwervingslonen of classificatiesystemen meer bestaan.

Artikel 6

Zonder vooruit te lopen op de beslissingen van de N.A.R. omtrent de uitvoering van de richtlijn van 9 februari van de EEG, menen de ondertekenende partijen dat de toepassing van C.A.O. nr. 25 zou bevorderd worden door:

- het verlenen van vrije toegang tot alle functies en alle hiërarchische niveaus;
- het openstellen voor iedere werknemer van elke vorm van opleiding, bijscholing, herscholing of omscholing die in de schoot van het bedrijf georganiseerd is of wordt.

Artikel 7

De werkgevers en de syndicale delegatie zullen mekaar op het ondernemingsvlak ontmoeten met het oog op de concrete toepassing van deze C.A.O.

Artikel 8

Onderhavige overeenkomst ingaande op 14 februari 1977, wordt voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen mits zes maanden op voorhand opzegging, betekend per aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité van de metaal-, machine en elektrische bouw.

K.B. 11/06/1986

B.S. 02/07/1986

1. Inhoud:

Vaststelling van de vergoeding van industrieel leerlingen als een % van het gewaarborgd minimumloon van de sector:

16 jaar	65%
17 jaar	77%
18 jaar	90%

Sedert 1/9/94 werden de nationale vergoedingen van de leerlingen aangepast met de loonsverhogingen voorzien in de nationale akkoorden. In de praktijk worden de leerlingen vergoed aan het hogervermelde % berekend op basis van de gewestelijke minimumlonen.

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 september 1985 voor onbepaalde duur.

Koninklijk Besluit van 11 juni 1986

TOT VASTSTELLING VAN DE BEREKENINGSWIJZE VAN
DE VERGOEDING VERSCHULDIGD AAN DE LEERLINGEN
IN DE ONDERNEMINGEN DIE TOT HET RESSORT VAN
HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE METAAL-, MACHINE-
EN ELEKTRISCHE BOUW BEHOREN

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de patroons en op de leerlingen die in toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst een leerovereenkomst hebben gesloten in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Artikel 2

De in artikel 1 bedoelde leerling heeft recht op een vergoeding overeenstemmend met een percentage van het gewaarborgd minimumloon zoals vastgesteld voor de sector van de metaal-, machine- en elektrische bouw door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1979.

Dit percentage evolueert met de leeftijd en is gelijk aan:

- a. 65 % zodra de leerling de leeftijd van 16 jaar bereikt;
- b. 77 % zodra de leerling de leeftijd van 17 jaar bereikt;
- c. 90 % wanneer de leerling 18 jaar en meer is.

Artikel 3

De vergoeding in artikel 2 wordt uitgekeerd voor alle uren doorgebracht als leertijd in de onderneming.

Artikel 4

De leertijd in de onderneming mag nooit meer bedragen dan de helft van de gemiddelde wekelijkse conventionele arbeidsduur berekend op jaarbasis zoals toepasselijk in de onderneming.

Artikel 5

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 1985.

Artikel 6

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

C.A.O. 29/09/2022 K.B. 07/05/2023 B.S. 08/08/2023

1. Inhoud:

Lonen vanaf 01/09/2022

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 29/08/2022 K.B. 07/04/2023 B.S. 19/05/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2022

LONEN VANAF 1 SEPTEMBER 2022

Preamble

In het kader van de strijd tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie, hebben de sociale gesprekspartners die lid zijn van het Paritair comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw beslist om collectieve arbeidsovereenkomsten met bindende kracht af te sluiten bij elke nieuwe indexering, aanpassing of verhoging van de sectorale lonen.

In toepassing van artikel 5 van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71 met betrekking tot de detachering van werknemers in België, moeten zo de bepalingen in deze overeenkomst, die algemeen verbindend is verklaard door de Koning, nageleefd worden door de werkgever die in België een gedetacheerde werknemer tewerkstelt.

De partijen bij deze overeenkomst bevestigen dat deze werkwijze geen nadelige gevolgen heeft voor het principe van de automatische loonindexering zoals bepaald in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 (45241/CO/111.01.02).

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Artikel 2 - Verhoging van het nationale minimumuurloon

Op 1 september 2022 wordt het nationale minimumuurloon verhoogd met 0,2606 €.

De provinciale en regionale minimumuurlonen worden desgevallend verhoogd zodat zij minimaal het niveau van het nationale minimumuurloon bereiken.

De in deze zin aangepaste provinciale en regionale minimumuurlonen vanaf 1 september 2022 zijn als bijlage aan deze arbeidsovereenkomst terug te vinden.

Voor wat betreft de toepassing van de provinciale en regionale minimumuurlonen en de provinciale en regionale collectieve arbeidsovereenkomsten geldt het criterium van de plaats van tewerkstelling en uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor zover de exploitatiezetel een technische bedrijfseenheid is en geen werf.

Artikel 3 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2022 betreffende de lonen vanaf 1 juli 2022 (registratienummer 175246/CO/111).

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 6 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Bijlage - Sectorale minimumlonen vanaf 1 september 2022

Nationaal	14,3188 €
Antwerpen	14,3188 €
Brabant	14,3188 €
Charleroi-Centrum-Henegouwen-Bergen	
De eerste zes maanden	14,3188 €
Vanaf 6 maanden	14,3188 €
Luik & Luxemburg	
De eerste zes maanden	14,3188 €
Vanaf 6 maanden	14,3188 €
Limburg	14,3188 €
Namen	14,3188 €

Oost-Vlaanderen	
Klasse 1	14,4467 €
Klasse 2	14,7573 €
Klasse 3	14,9433 €
Klasse 4	15,1916 €
Klasse 5	15,4402 €
Klasse 6	15,8121 €
Klasse 7	16,1846 €
Klasse 8	16,6817 €
Klasse 9	17,0530 €
Klasse 10	17,4882 €
Klasse 11	17,9216 €
West-Vlaanderen	
Klasse 1	14,3839 €
Klasse 2	14,6933 €
Klasse 3	14,8778 €
Klasse 4	15,1249 €
Klasse 5	15,3726 €
Klasse 6	15,7437 €
Klasse 7	16,1137 €
Klasse 8	16,6078 €
Klasse 9	16,9774 €
Klasse 10	17,4108 €
Klasse 11	17,8432 €

C.A.O. 03/07/2023	K.B. 19/12/2023	B.S. 08/01/2024
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Lonen vanaf 01/07/2023

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 26/09/2022	K.B. 07/05/2023	B.S. 08/08/2023
-------------------	-----------------	-----------------

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023

LONEN VANAF 1 JULI 2023

Preamble

In het kader van de strijd tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie, hebben de sociale gesprekspartners die lid zijn van het Paritair comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw beslist om collectieve arbeidsovereenkomsten met bindende kracht af te sluiten bij elke nieuwe indexering, aanpassing of verhoging van de sectorale lonen.

In toepassing van artikel 5 van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71 met betrekking tot de detachering van werknemers in België, moeten zo de bepalingen in deze overeenkomst, die algemeen verbindend is verklaard door de Koning, nageleefd worden door de werkgever die in België een gedetacheerde werknemer tewerkstelt.

De partijen bij deze overeenkomst bevestigen dat deze werkwijze geen nadelige gevolgen heeft voor het principe van de automatische loonindexering zoals bepaald in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 (45241/C0/111.01.02).

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Artikel 2 - Verhoging van het nationale minimumuurloon

Op 1 juli 2023 worden alle nationale, provinciale en regionale minimumuurlonen geïndexeerd met 6,05%.

De in deze zin aangepaste nationale, provinciale en regionale minimumuurlonen vanaf 1 juli 2023 zijn als bijlage bij deze arbeidsovereenkomst terug te vinden.

Voor wat betreft de toepassing van de provinciale en regionale minimumuurlonen en de provinciale en regionale collectieve arbeidsovereenkomsten geldt het criterium van de plaats van tewerkstelling en uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor zover de exploitatiezetel een technische bedrijfseenheid is en geen werf.

Artikel 3 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2022 betreffende de lonen vanaf 1 september 2022 (registratie: 175928/CO/111).

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 6 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Bijlage - Sectorale minimumlonen vanaf 1 juli 2023

Nationaal	15,1851 €
Antwerpen	15,1851 €
Brabant	15,1851 €
Charleroi-Centrum-Henegouwen-Bergen	
De eerste zes maanden	15,1851 €
Vanaf 6 maanden	15,1851 €
Luik & Luxemburg	
De eerste zes maanden	15,1851 €
Vanaf 6 maanden	15,1851 €
Limburg	15,1851 €
Namen	15,1851 €

Oost-Vlaanderen	
Klasse 1	15,3207 €
Klasse 2	15,6501 €
Klasse 3	15,8474 €
Klasse 4	16,1107 €
Klasse 5	16,3743 €
Klasse 6	16,7687 €
Klasse 7	17,1638 €
Klasse 8	17,6909 €
Klasse 9	18,0847 €
Klasse 10	18,5462 €
Klasse 11	19,0059 €
West-Vlaanderen	
Klasse 1	15,2541 €
Klasse 2	15,5822 €
Klasse 3	15,7779 €
Klasse 4	16,0400 €
Klasse 5	16,3026 €
Klasse 6	16,6962 €
Klasse 7	17,0886 €
Klasse 8	17,6126 €
Klasse 9	18,0045 €
Klasse 10	18,4642 €
Klasse 11	18,9227 €

C.A.O 11/12/2023	K.B.	B.S.
1. Inhoud:		
Lonen vanaf 01/01/2024		
2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:		
C.A.O. 03/07/2023	K.B. 19/12/2023	B.S. 08/01/2024
3. Duurtijd:		
Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur.		

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023

LONEN VANAF 1 JANUARI 2024

Preamble

In het kader van de strijd tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie, hebben de sociale gesprekspartners die lid zijn van het Paritair comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw beslist om collectieve arbeidsovereenkomsten met bindende kracht af te sluiten bij elke nieuwe indexering, aanpassing of verhoging van de sectorale lonen.

In toepassing van artikel 5 van de wet van 5 maart tot omzetting van de richtlijn 96/71 met betrekking tot de detachering van werknemers in België, moeten zo de bepalingen in deze overeenkomst, die algemeen verbindend is verklaard door de Koning, nageleefd worden door de werkgever die in België een gedetacheerde werknemer tewerkstelt.

De partijen bij deze overeenkomst bevestigen dat deze werkwijze geen nadelige gevolgen heeft voor het principe van de automatische loonindexering zoals bepaald in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 (45241/CO/111.01.02).

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Artikel 2 - Verhoging van het nationale minimumuurloon

Op 1 januari 2024 wordt het nationale minimumuurloon verhoogd met 0,2606 EUR. De provinciale en regionale minimumuurlonen worden desgevallend verhoogd zodat zij minimaal het niveau van het nationale minimumuurloon bereiken.

De in deze zin aangepaste nationale, provinciale en regionale minimumuurlonen vanaf 1 januari 2024 zijn als bijlage bij deze arbeidsovereenkomst terug te vinden.

Voor wat betreft de toepassing van de provinciale en regionale minimumuurlonen en de provinciale en regionale collectieve arbeidsovereenkomsten geldt het criterium van de plaats van tewerkstelling en uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor zover de exploitatiezetel een technische bedrijfseenheid is en geen werf.

Artikel 3 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023 betreffende de lonen vanaf 1 juli 2023 (registratie: 181568/C0/111).

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 6 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Bijlage - Sectorale minimumlonen vanaf 1 januari 2024

Nationaal	15,4457 €
Antwerpen	15,4457 €
Brabant	15,4457 €
Charleroi-Centrum-Henegouwen-Bergen	
De eerste zes maanden	15,4457 €
Vanaf 6 maanden	15,4457 €
Luik & Luxemburg	
De eerste zes maanden	15,4457 €
Vanaf 6 maanden	15,4457 €
Limburg	15,4457 €
Namen	15,4457 €

Oost-Vlaanderen	
Klasse 1	15,4457 €
Klasse 2	15,6501 €
Klasse 3	15,8474 €
Klasse 4	16,1107 €
Klasse 5	16,3743 €
Klasse 6	16,7687 €
Klasse 7	17,1638 €
Klasse 8	17,6909 €
Klasse 9	18,0847 €
Klasse 10	18,5462 €
Klasse 11	19,0059 €
West-Vlaanderen	
Klasse 1	15,4457 €
Klasse 2	15,5822 €
Klasse 3	15,7779 €
Klasse 4	16,0400 €
Klasse 5	16,3026 €
Klasse 6	16,6962 €
Klasse 7	17,0886 €
Klasse 8	17,6126 €
Klasse 9	18,0045 €
Klasse 10	18,4642 €
Klasse 11	18,9227 €

C.A.O. 27/10/2021	K.B. 11/10/2022	B.S. 03/03/2023
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Koopkracht

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.	K.B.	B.S.
--------	------	------

3. Duurtijd:

Vanaf 27 oktober 2021 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2021**KOOPKRACHT****Artikel 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.

Artikel 2 - Voorwerp

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.

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

Artikel 3 - Ondernemingsenveloppe 2022**A. BEPALING VAN DE ENVELOPPE**

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

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De besteding van de enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de verbintenissen opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

B. PROCEDURE

§ 1. Besteding van de enveloppe

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging

De procedure voor de onderhandelingen binnen de onderneming over de besteding van de recurrente enveloppe verloopt 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 multizetel ondernemingen 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.

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

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.

§ 2. Betwistingen

Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het recurrent budget zal voorgelegd worden aan de gewestelijke paritaire sectie van het paritair comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

C. SUPPLETIEVE REGELING RECURRENTE ENVELOPPE

Indien de recurrente enveloppe niet bedrijfsspecifiek ingevuld wordt, dan zullen de effectieve en de baremieke bruto uurlozen van de arbeiders worden verhoogd met 0,4 % op 1 januari 2022.

De niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies worden eveneens verhoogd met 0,4 % op 1 januari 2022, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.

Artikel 4 - Retro-activiteitspremie 2021

De ondernemingen kunnen een niet recurrente en beschikbare loonmarge van 200 euro, 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 de arbeiders in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire bruto-premie van 200 € toe te kennen.

Om gerechtigd te zijn op deze premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2021 en minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in een referentieperiode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.

De premie wordt toegekend pro rata de effectieve tewerkstellingsbreuk van de arbeider op datum van 30 november 2021. De voorwaarde van 60 effectieve werkdagen wordt eveneens pro rata toegepast.

De premie wordt toegekend pro rata het aantal maanden verbonden met een arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode. De voorwaarde van 60 effectieve werkdagen wordt eveneens herleid pro rata het aantal maanden dat de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden was tijdens de referentieperiode.

Het resultaat van de pro-rata berekeningen wordt afgerond op het hogere tental.

De premie dient betaald te worden in december 2021.

De premie wordt uiterlijk in januari 2022 betaald indien het overleg op ondernemingsvlak niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.

Artikel 5 - Alternatieve besteding ecocheques

Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017, geregistreerd onder het nummer 140564/CO/111.

Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.

De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per arbeider en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten).

De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde procedure en timing als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe 2022.

Artikel 6 - Uitzonderingen inzake de koopkracht

§ 1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake loonsverhoging zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.

Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen de bepalingen inzake koopkracht anders aanwenden.

§ 2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2021 en 2022. De Gewestelijke Paritaire Secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

§ 3. De ondernemingen die op hun niveau reeds een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hebben die voorziet in loonsverhogingen en/of andere

voordelen en waarvoor in de collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk overeengekomen werd dat deze geïmputeerd zouden worden op de bepalingen inzake de loonsverhoging of dat de financiering ervan zou gebeuren via een vermindering van de totale kost van het nationaal akkoord, worden vrijgesteld van de toepassing van de bepalingen inzake de koopkracht equivalent aan de waarde voorzien in de ondernemingsCAO.

Artikel 7 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 27 oktober 2021.

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

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE OVEREENKOMST KOOPKRACHT VAN 27 OKTOBER 2021 - DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal, provinciaal en lokaal vlak verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op het ondernemingsvlak.

1. Berekening en omzetting van de recurrente enveloppe

- a) indien zowel de werkgevers als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun vakbondsafvaardiging voor arbeiders op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 0,4 % van de loonmassa van de arbeiders. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De voor de aanwending gebruikte loonmassa moet alleszins gerelateerd worden aan de voltijds equivalente arbeiders in dienst op 1 januari 2022.

- c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de op ondernemingsvlak bestaande arbeidsvoorwaarden.
- d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden overschreden, zodat:
 - a. enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde uurloonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;
 - b. anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2022 tot 31 december 2022 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.
- e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe dient er geen rekening gehouden te worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

2. Onderhandelingsprocedure

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de 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 over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 15 januari 2022.
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst.
- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.

3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de onderhandelingen op ondernemingsvlak over de aanwending van de enveloppe op ondernemingsvlak een geschil zou ontstaan waarbij binnen een redelijke termijn geen oplossing gevonden kan worden, wordt beroep gedaan op tussenkomst van gewestelijke vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.
- b) Indien de tussenkomst van gewestelijke vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties geen einde stelt aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal vlak gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op de spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).
- c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van het gewestelijk verzoeningsbureau dienen in de eerste plaats te onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegewezen budgettaire enveloppe. Indien dit niet het geval is, wordt het overleg terug binnen het paritair afgesproken kader geplaatst en opnieuw naar de onderneming verwezen. Zo dit wel het geval is wordt de bemiddeling ten gronde gevoerd.
- d) Indien in de loop van bovengenoemde procedure een geschil ontstaat inzake de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde enveloppe, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van de Gewestelijke paritaire sectie van het Paritair Comité.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.

C.A.O. 18/09/2023	K.B. 24/03/2024	B.S. 08/04/2024
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Koopkrachtpremie 2023

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.	K.B.	B.S.
--------	------	------

3. Duurtijd:

Vanaf 31 augustus 2023 tot en met 31 december 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023**KOOPKRACHTPREMIE****Artikel 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.

Artikel 2 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een koopkrachtpremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, § 5, 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 23 april 2023 (Belgisch staatsblad 28 april 2023). Zij legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de koopkrachtpremie.

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

Artikel 3 - Koopkrachtpremie**§ 1. Begrippen**

Overeenkomstig de hogervermelde wetgeving wordt in ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van consumptiecheques.

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

- de ROA op basis van de jaarrekening van boekjaar 2022 bedraagt 3% of meer.

Onder ROA wordt verstaan, de Return on Assets, zijnde de operationele bedrijfswinst (code 9901 van de jaarrekening) gedeeld door het totaal van de balans (code 10/49 of 20/58).

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de twee volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de ROA op basis van de jaarrekening van boekjaar 2022 bedraagt 3% of meer.
- de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van boekjaar 2022 is minstens 50% groter dan het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst (code 9901) over de boekjaren 2018-2019-2020-2021.

§ 2. Bedragen

Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hoger vermeld artikel 3, §1, 2e lid van deze CAO (d.w.z. de ROA op basis van de jaarrekening van boekjaar 2022 bedraagt 3% of meer), bedraagt de koopkrachtpremie:

- **200 EUR** indien de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van boekjaar 2022 lager is of minder dan 15% hoger is dan het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst (code 9901) over de boekjaren 2018-2019-2020-2021;
- **350 EUR** indien de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van boekjaar 2022 minstens 15% hoger is dan het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst (code 9901) over de boekjaren 2018-2019-2020-2021;
- **500 EUR** indien de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van boekjaar 2022 minstens 25% hoger is dan het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst (code 9901) over de boekjaren 2018-2019-2020-2021;

Indien een onderneming in boekjaar 2022 een uitzonderlijk hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hoger vermeld artikel 3, §1, 3e lid, bedraagt de koopkrachtpremie **750 EUR**.

§ 3. Plafond

De totale kost van de koopkrachtpremies toegekend aan alle werknemers kan niet hoger zijn dan 33% van de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de onderneming in het boekjaar 2022.

Indien nodig wordt het bedrag van de koopkrachtpremies geproorateerd zodat het plafond niet wordt overschreden.

§ 4. Berekeningsmodaliteiten

- De parameters (ROA en code 9901) worden getoetst op het niveau van de jaarrekening (juridische entiteit).

- In de berekening van het gemiddelde wordt een bedrijfsverlies in een bepaald jaar gelijkgesteld aan 0 in de teller en als jaar meegeteld in de noemer. Voorbeeld: 2 jaren met bedrijfswinst (2018: +100 en 2019: + 100) en 2 jaren met bedrijfsverlies (2020: - 100 en 2021: - 100) geeft het volgende resultaat $(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50$.
- Wanneer het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar, wordt rekening gehouden met de jaarrekening van het boekjaar met het meeste maanden in het kalenderjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de refer-teperiode 2018-2021).
- Wanneer het boekjaar eindigt op 1/7, wordt rekening gehouden met de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de refer-teperiode 2018-2021).
- Wanneer een boekjaar meer dan 12 maanden telt, wordt dat in de bereke-ningswijze gelijkgesteld met een boekjaar van 12 maanden (refer-teperiode voor de toepassing van de schaal is dan 4 boekjaren voorafgaand aan het boekjaar 2022).
- Wanneer niet voor elk jaar van de periode 2018-2021 een jaarrekening beschikbaar is, wordt het gemiddelde berekend op basis van de beschikbare jaarrekeningen.
- Wanneer de operationele bedrijfswinst en/of de ROA geen relevante para-meters zijn, dringt een opting-out zich op.

§ 5. Toekenningsmodaliteiten

Onder de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kent elke onderneming uiterlijk tegen 31 december 2023 een koopkrachtpremie toe aan haar arbeiders onder de vorm voorzien in artikel 19quinquies, § 5, 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 betref-fende de maatschappelijke zekerheid der werknemers, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 april 2023 (Belgisch Staatsblad 28 april 2023).

De consumptiecheques worden toegekend aan de arbeiders die met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op het ogenblik van betaling van de koopkrachtpremie en die op dat ogenblik één maand of langer in dienst zijn van de werkgever.

De in artikel 3, §2 vermelde bedragen worden toegekend pro rata de gemid-delde tewerkstelling van de arbeider in de periode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023. Daarbij wordt rekening gehouden met de duurtijd van het dienstverband, de tewerkstellingsbreuk en het aantal gewerkte en gelijkge-

stelde dagen zoals voorzien in het sectoraal systeem ecocheques (cao van 20/12/2021, registratienummer 172259/CO/111).

Een arbeider die in dienst is getreden na bovenvermelde referteperiode (tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023), minstens een maand anciënniteit heeft en nog in dienst is op het ogenblik van de uitbetaling van de koopkrachtpremie, krijgt forfaitair een twaalfde van een koopkrachtpremie uitbetaald. Voor iedere arbeider, actief in de bovenvermelde referteperiode met minstens een maand anciënniteit en nog in dienst op het ogenblik van de uitbetaling van de koopkrachtpremie, die door de proratering recht heeft op minder dan één twaalfde koopkrachtpremie wordt de koopkrachtpremie afgerond naar één twaalfde koopkrachtpremie.

De koopkrachtpremie dient eveneens toegekend te worden aan arbeiders tewerkgesteld als uitzendkracht, onder dezelfde voorwaarden die gelden voor arbeiders in dienst van de gebruiker. Hierbij worden de periodes waarin de uitzendkracht arbeid verricht bij de werkgever/gebruiker gelijkgesteld met periodes van tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst.

§ 6. Aanrekening van reeds toegekende premie

Koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend of toegezegd na 28 april 2023 worden in mindering gebracht van de koopkrachtpremie toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - Opting out

De werkgever en de vakbondsafvaardiging kunnen overeenkomen om de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet toe te passen en in plaats daarvan te voorzien in een bedrijfsspecifieke koopkrachtpremie.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, beslist de werkgever mits het akkoord van de meerderheid van de arbeiders. Het akkoord inzake deze opting-out en het bedrijfseigen voordeel moeten het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak ten laatste op 31 oktober 2023. In deze collectieve arbeidsovereenkomst voegt men een verantwoording toe dat men een onderneming is waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald. Bij gebreke aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst is de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie van toepassing.

Artikel 5 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, met ingang van 31 augustus 2023 tot en met 31 december 2023.

C.A.O. 20/12/2021 K.B. 07/10/2022 B.S. 17/02/2023

1. Inhoud:

Tegemoetkoming van de werkgever in de reisweg van en naar het werk ook in geval de verplaatsing voor een deel of helemaal met de fiets gebeurt (fietsvergoeding).

Voor de verplaatsing met het openbaar vervoer wordt de NAR CAO 19/9 gevolgd. Voor de meest recente tabel zie 830.01

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 16/12/2019 K.B. 23/11/2020 B.S. 13/01/2021

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Artikel 2 - Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 met registratienummer 156836/CO/111.

Artikel 3 - Openbaar vervoer

Vanaf 1 juli 2019 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 gesloten in de nationale arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, van toepassing.

Voor het gedeelte van de woon-werk verplaatsing afgelegd met een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer zijn de andere bepalingen van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Als extra stimulans om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan, bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan om de derdebetalersregeling toe te passen waar mogelijk.

Artikel 4 - Tussenkost voor ander vervoer

De werkgever betaalt per werkdag een tussenkost aan de werknemer in de reiskosten.

De hoogte van deze tussenkost is afhankelijk van de aard van het vervoermiddel en de totale afstand heen en terug tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Deze tussenkomst wordt maandelijks betaald.

Artikel 5 - Gegevens

De werknemer dient alle nodige gegevens aan de werkgever over te maken over zijn woonplaats, de aard van de gebruikte vervoermiddelen en het aantal kilometers tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Al de wijzigingen aan deze gegevens geeft de werknemer zo snel mogelijk door.

De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van deze gegevens nagaan en vragen om bewijsstukken voor te leggen.

Artikel 6 - Afstand van de woon-werk verplaatsing

Voor het vaststellen van de afstand afgelegd tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling of een deeltraject hiervan, wordt het kortste traject voor het betrokken vervoermiddel in aanmerking genomen, tenzij anders overeengekomen is op ondernemingsvlak.

De totale afstand heen en terug wordt afgerond naar de hogere of lagere kilometer naargelang een afstand van 500 meter overschreden werd of niet.

Bij betwisting wordt het aantal kilometers bepaald door gebruik van een automatische routeplanner, ingesteld op het vervoermiddel dat gebruikt wordt (bv. www.googlemaps.be).

Per werkdag komt maximaal éénmaal de heen- en éénmaal de terugweg in aanmerking voor een vergoeding, tenzij de bijkomende woon-werk verplaatsingen verricht zijn op expliciete vraag van de werkgever.

Artikel 7 - Vergoeding voor het gebruik van de fiets

De werknemer die verklaart gebruik te maken van de fiets en deze effectief gebruikt voor de woon-werk verplaatsing, heeft recht op een fietsvergoeding.

De fietsvergoeding bedraagt 0,18 € per effectief afgelegde kilometer per fiets met een maximum van 7,20 € per werkdag.

De tussenkomst per werkdag zal evenwel minimaal 1,00 € bedragen voor verplaatsingen tot en met 6 afgelegde kilometers zonder dat hierbij het maximaal grensbedrag voor de fiscaal vrijgestelde fietsvergoeding kan overschreden worden. (op moment van de ondertekening van deze cao: 0,24 €/km).

Onder woon-werkverplaatsing met de fiets wordt verstaan: elke werkelijk gedane verplaatsing van de werknemer tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling met een rijwiel, een gemotoriseerd rijwiel of een speed pedelec, zoals gedefinieerd in het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, met dien verstande dat de gemotoriseerde rijwielen en de speed pedelecs enkel in aanmerking komen wanneer ze elektrisch worden aangedreven.

Zowel fietsen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien de fiets ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Indien de werkgever een wagen ter beschikking stelt van de werknemer en deze volledig ten laste neemt, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Voor het gedeelte van het woon-werk traject waarvoor de werknemer reeds een vergoeding krijgt voor het openbaar vervoer, heeft de werknemer geen recht op een fietsvergoeding.

Artikel 8 - Vergoeding voor een ander vervoermiddel

De werknemer die gebruik maakt van een ander vervoermiddel dan de fiets of het openbaar vervoer, ontvangt een tussenkomst in de vervoerskosten van 0,075 € per afgelegde kilometer met een maximum van 8,18 € per werkdag.

De tussenkomst per werkdag zal evenwel minimaal 1,50 € bedragen voor verplaatsingen tot en met 20 afgelegde kilometers en minimaal 1,80 € voor verplaatsingen vanaf 21 afgelegde kilometers.

Zowel voertuigen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien het voertuig ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze vergoeding uitsluiten.

Artikel 9 - Controle

De werkgever kan op elk ogenblik het gebruik van de fiets of een ander voertuig controleren en nagaan of de werknemer daadwerkelijk gebruik maakt van dit voertuig voor deze verplaatsingen.

De wijze van controle en de overige modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak en gecommuniceerd aan de werknemers.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gaat dit gepaard met een voorafgaandelijk overleg met de vakbondsafvaardiging.

Eventuele sancties dienen opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Een tijdelijk verlies van het recht op een vergoeding voor het woon-werkverkeer kan enkel toegepast worden indien dit voorzien is in het arbeidsreglement.

Artikel 10 - Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer

§ 1. Wanneer een werkgever of een groep van werkgevers een gemeenschappelijk vervoer van werknemers organiseren, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst als uitgevoerd worden beschouwd zodra de lasten voor de onderneming per werknemer voor dezelfde afstand gelijk is aan de vergoeding die verschuldigd zou zijn ingeval het vervoer per trein plaatsvond.

Indien dit niet het geval is, zal de toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer, voor dezelfde afgelegde afstand paritair op het vlak van de onderneming worden geregeld.

§ 2. Voor de berekening van de afstand moet ermee rekening gehouden worden dat het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer over het algemeen niet de directe weg tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de tewerkstelling volgt. In voorkomend geval zal de afstand die als basis dient voor de vergoeding van de werkgever, op het vlak van de onderneming paritair worden bepaald.

§ 3. Wanneer de werknemer tegelijk gebruik maakt van een door de onderneming georganiseerd vervoermiddel en van een ander vervoermiddel, zal de vergoeding worden berekend op basis van de totale afgelegde afstand, evenwel met aftrek van de reeds door de werkgever gedragen kosten voor het door hem georganiseerd vervoer.

De toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer voor dezelfde afgelegde afstand, zal op het vlak van de onderneming paritair worden geregeld, mits de bepalingen van §2 behoorlijk in overweging worden genomen.

Artikel 11 - Vergoeding voor bijzondere verplaatsingen

§ 1. De werkgever betaalt de werknemer de werkelijke vervoerskosten terug die gemaakt werden voor het volgen van opleidingen op vraag van de werkgever.

§ 2. De verplaatsingen die de werknemer maakt om deel te nemen aan activiteiten in het kader van de tewerkstellingscellen worden vergoed op dezelfde wijze als de verplaatsingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Artikel 12 - Gunstigere bepalingen

In de gevallen waarin op ondernemingsvlak verschillende en op sommige punten van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstigere bepalingen van toepassing zijn, kunnen deze worden behouden.

Artikel 13 - Mobiliteitsrapporten

In het kader van de driejaarlijkse mobiliteitsrapporten (Wet van 8 april 2003, hoofdstuk XI) wordt aan de ondernemingen met meer dan 100 werknemers aanbevolen om in de ondernemingsraad de mogelijkheden tot ondersteuning van de mobiliteit en tot gebruik van de derde betalingsregeling te onderzoeken.

Artikel 14 - Evaluatie van de vergoeding

De sectorale sociale partners evalueren tweejaarlijks de modaliteiten en de hoogte van de vergoedingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Artikel 15 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

Zij kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Bijlage - Vergoedingen voor woon-werkverplaatsing in tabelvorm (2022)

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets Bedrag per arbeidsdag
1	0,24 €
2	0,48 €
3	0,72 €
4	0,96 €
5	1,00 €
6	1,08 €
7	1,26 €
8	1,44 €
9	1,62 €
10	1,80 €
11	1,98 €
12	2,16 €
13	2,34 €
14	2,52 €
15	2,70 €
16	2,88 €
17	3,06 €
18	3,24 €
19	3,42 €
20	3,60 €
21	3,78 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets Bedrag per arbeidsdag
22	3,96 €
23	4,14 €
24	4,32 €
25	4,50 €
26	4,68 €
27	4,86 €
28	5,04 €
29	5,22 €
30	5,40 €
31	5,58 €
32	5,76 €
33	5,94 €
34	6,12 €
35	6,30 €
36	6,48 €
37	6,66 €
38	6,84 €
39	7,02 €
Vanaf 40	7,20 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag
van 1 tot 19	1,50 €
van 20 tot 24	1,80 €
25	1,88 €
26	1,95 €
27	2,03 €
28	2,10 €
29	2,18 €
30	2,25 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag
31	2,33 €
32	2,40 €
33	2,48 €
34	2,55 €
35	2,63 €
36	2,70 €
37	2,78 €
38	2,85 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag
39	2,93 €
40	3,00 €
41	3,08 €
42	3,15 €
43	3,23 €
44	3,30 €
45	3,38 €
46	3,45 €
47	3,53 €
48	3,60 €
49	3,68 €
50	3,75 €
51	3,83 €
52	3,90 €
53	3,98 €
54	4,05 €
55	4,13 €
56	4,20 €
57	4,28 €
58	4,35 €
59	4,43 €
60	4,50 €
61	4,58 €
62	4,65 €
63	4,73 €
64	4,80 €
65	4,88 €
66	4,95 €
67	5,03 €
68	5,10 €
69	5,18 €
70	5,25 €
71	5,33 €
72	5,40 €
73	5,48 €
74	5,55 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag
75	5,63 €
76	5,70 €
77	5,78 €
78	5,85 €
79	5,93 €
80	6,00 €
81	6,08 €
82	6,15 €
83	6,23 €
84	6,30 €
85	6,38 €
86	6,45 €
87	6,53 €
88	6,60 €
89	6,68 €
90	6,75 €
91	6,83 €
92	6,90 €
93	6,98 €
94	7,05 €
95	7,13 €
96	7,20 €
97	7,28 €
98	7,35 €
99	7,43 €
100	7,50 €
101	7,58 €
102	7,65 €
103	7,73 €
104	7,80 €
105	7,88 €
106	7,95 €
107	8,03 €
108	8,10 €
109	8,18 €
Vanaf 109	8,18 €

C.A.O. 13/11/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud:

Tegemoetkoming van de werkgever in de reisweg van en naar het werk ook in geval de verplaatsing voor een deel of helemaal met de fiets gebeurt (fietsvergoeding).

Voor de verplaatsing met het openbaar vervoer wordt de NAR CAO 19/9 gevolgd. Voor de meest recente tabel zie 830.01

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 20/12/2021

K.B. 07/10/2022

B.S. 17/02/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN****Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

Artikel 2 - Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 met registratienummer 172257/CO/111.

Artikel 3 - Openbaar vervoer

Vanaf 1 juli 2019 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 gesloten in de nationale arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, van toepassing.

Vanaf 1 januari 2024 wordt de financiële bijdrage van de werkgevers voorzien in cao nr. 19/9, in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, verhoogd met 12,5%. Deze verhoging geldt als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkost voorzien in cao 19/9.

Voor het gedeelte van de woon-werk verplaatsing afgelegd met een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer zijn de andere bepalingen van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Als extra stimulans om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan, bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan om de derdebetalersregeling toe te passen waar mogelijk.

In dit verband wijzen de ondertekenende partijen de ondernemingen op de positieve impact die de mogelijkheid van BTW-aftrek kan hebben op de kost van het gebruik van de derdebetalersregeling.

Artikel 4 - Tussenkost voor ander vervoer

De werkgever betaalt per werkdag een tussenkost aan de werknemer in de reiskosten.

De hoogte van deze tussenkost is afhankelijk van de aard van het vervoermiddel en de totale afstand heen en terug tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Deze tussenkost wordt maandelijks betaald.

Artikel 5 - Gegevens

De werknemer dient alle nodige gegevens aan de werkgever over te maken over zijn woonplaats, de aard van de gebruikte vervoermiddelen en het aantal kilometers tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Al de wijzigingen aan deze gegevens geeft de werknemer zo snel mogelijk door.

De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van deze gegevens nagaan en vragen om bewijsstukken voor te leggen.

Artikel 6 - Afstand van de woon-werk verplaatsing

Voor het vaststellen van de afstand afgelegd tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling of een deeltraject hiervan, wordt het kortste traject voor het betrokken vervoermiddel in aanmerking genomen, tenzij anders overeengekomen is op ondernemingsvlak.

De totale afstand heen en terug wordt afgerond naar de hogere of lagere kilometer naargelang een afstand van 500 meter overschreden werd of niet.

Bij betwisting wordt het aantal kilometers bepaald door gebruik van een automatische routeplanner, ingesteld op het vervoermiddel dat gebruikt wordt (bv. www.google.be/maps).

Per werkdag komt maximaal éénmaal de heen- en éénmaal de terugweg in aanmerking voor een vergoeding, tenzij de bijkomende woon-werk verplaatsingen verricht zijn op expliciete vraag van de werkgever.

Artikel 7 - Vergoeding voor het gebruik van de fiets

De werknemer die verklaart gebruik te maken van de fiets en deze effectief gebruikt voor de woon-werk verplaatsing, heeft recht op een fietsvergoeding.

De fietsvergoeding bedraagt 0,27 € per effectief afgelegde kilometer per fiets met een maximum van 10,80 € per werkdag.

Onder woon-werkverplaatsing met de fiets wordt verstaan: elke werkelijk gedane verplaatsing van de werknemer tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling met een rijwiel, een gemotoriseerd rijwiel of een speed pedelec, zoals gedefinieerd in het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, met dien verstande dat de gemotoriseerde rijwielen en de speed pedelecs enkel in aanmerking komen wanneer ze elektrisch worden aangedreven.

Zowel fietsen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien de fiets ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Indien de werkgever een wagen ter beschikking stelt van de werknemer en deze volledig ten laste neemt, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Voor het gedeelte van het woon-werk traject waarvoor de werknemer reeds een vergoeding krijgt voor het openbaar vervoer, heeft de werknemer geen recht op een fietsvergoeding.

Artikel 8 - Vergoeding voor een ander vervoermiddel

De werknemer die gebruik maakt van een ander vervoermiddel dan de fiets of het openbaar vervoer, ontvangt een tussenkost in de vervoerskosten van 0,084 € per afgelegde kilometer met een maximum van 9,20 € per werkdag.

De tussenkost per werkdag zal evenwel minimaal 1,69 € bedragen voor verplaatsingen tot en met 20 afgelegde kilometers en minimaal 2,03 € voor verplaatsingen vanaf 21 afgelegde kilometers.

Zowel voertuigen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien het voertuig ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze vergoeding uitsluiten.

Artikel 9 - Controle

De werkgever kan op elk ogenblik het gebruik van de fiets of een ander voertuig controleren en nagaan of de werknemer daadwerkelijk gebruik maakt van dit voertuig voor deze verplaatsingen.

De wijze van controle en de overige modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak en gecommuniceerd aan de werknemers.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gaat dit gepaard met een voorafgaandelijk overleg met de vakbondsafvaardiging.

Eventuele sancties dienen opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Een tijdelijk verlies van het recht op een vergoeding voor het woon-werk verkeer kan enkel toegepast worden indien dit voorzien is in het arbeidsreglement.

Artikel 10 - Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer

§ 1. Wanneer een werkgever of een groep van werkgevers een gemeenschappelijk vervoer van werknemers organiseren, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst als uitgevoerd worden beschouwd zodra de lasten voor de onderneming per werknemer voor dezelfde afstand gelijk is aan de vergoeding die verschuldigd zou zijn ingeval het vervoer per trein plaatsvond.

Indien dit niet het geval is, zal de toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer, voor dezelfde afgelegde afstand paritair op het vlak van de onderneming worden geregeld.

§ 2. Voor de berekening van de afstand moet ermee rekening gehouden worden dat het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer over het algemeen niet de directe weg tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de tewerkstelling volgt. In voorkomend geval zal de afstand die als basis dient voor de vergoeding van de werkgever, op het vlak van de onderneming paritair worden bepaald.

§ 3. Wanneer de werknemer tegelijk gebruik maakt van een door de onderneming georganiseerd vervoermiddel en van een ander vervoermiddel, zal

de vergoeding worden berekend op basis van de totale afgelegde afstand, evenwel met aftrek van de reeds door de werkgever gedragen kosten voor het door hem georganiseerd vervoer.

De toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer voor dezelfde afgelegde afstand, zal op het vlak van de onderneming paritair worden geregeld, mits de bepalingen van §2 behoorlijk in overweging worden genomen.

Artikel 11 - Vergoeding voor bijzondere verplaatsingen

§ 1. De werkgever betaalt de werknemer de werkelijke vervoerskosten terug die gemaakt werden voor het volgen van opleidingen op vraag van de werkgever.

§ 2. De verplaatsingen die de werknemer maakt om deel te nemen aan activiteiten in het kader van de tewerkstellingscellen worden vergoed op dezelfde wijze als de verplaatsingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Artikel 12 - Gunstigere bepalingen

In de gevallen waarin op ondernemingsvlak verschillende en op sommige punten van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstigere bepalingen van toepassing zijn, kunnen deze worden behouden.

Artikel 13 - Mobiliteitsrapporten

In het kader van de driejaarlijkse mobiliteitsrapporten (Wet van 8 april 2003, hoofdstuk XI) wordt aan de ondernemingen met meer dan 100 werknemers aanbevolen om in de ondernemingsraad de mogelijkheden tot ondersteuning van de mobiliteit en tot gebruik van de derde betalingsregeling te onderzoeken.

Artikel 14 - Evaluatie van de vergoeding

De sectorale sociale partners evalueren tweejaarlijks de modaliteiten en de hoogte van de vergoedingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Artikel 15 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024.

Zij kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Bijlage - Vergoedingen voor woon-werkverplaatsing in tabelvorm (2024)

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets Bedrag per werkdag
1	0,27 €
2	0,54 €
3	0,81 €
4	1,08 €
5	1,35 €
6	1,62 €
7	1,89 €
8	2,16 €
9	2,43 €
10	2,70 €
11	2,97 €
12	3,24 €
13	3,51 €
14	3,78 €
15	4,05 €
16	4,32 €
17	4,59 €
18	4,86 €
19	5,13 €
20	5,40 €
21	5,67 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets Bedrag per werkdag
22	5,94 €
23	6,21 €
24	6,48 €
25	6,75 €
26	7,02 €
27	7,29 €
28	7,56 €
29	7,83 €
30	8,10 €
31	8,37 €
32	8,64 €
33	8,91 €
34	9,18 €
35	9,45 €
36	9,72 €
37	9,99 €
38	10,26 €
39	10,53 €
40	10,80 €
meer dan 40	10,80 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per werkdag
van 1 tot 20	1,69 €
van 21 tot 24	2,03 €
25	2,11 €
26	2,19 €
27	2,28 €
28	2,36 €
29	2,45 €
30	2,53 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per werkdag
31	2,62 €
32	2,70 €
33	2,78 €
34	2,87 €
35	2,95 €
36	3,04 €
37	3,12 €
38	3,21 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per werkdag
39	3,29 €
40	3,38 €
41	3,46 €
42	3,54 €
43	3,63 €
44	3,71 €
45	3,80 €
46	3,88 €
47	3,97 €
48	4,05 €
49	4,13 €
50	4,22 €
51	4,30 €
52	4,39 €
53	4,47 €
54	4,56 €
55	4,64 €
56	4,73 €
57	4,81 €
58	4,89 €
59	4,98 €
60	5,06 €
61	5,15 €
62	5,23 €
63	5,32 €
64	5,40 €
65	5,48 €
66	5,57 €
67	5,65 €
68	5,74 €
69	5,82 €
70	5,91 €
71	5,99 €
72	6,08 €
73	6,16 €
74	6,24 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per werkdag
75	6,33 €
76	6,41 €
77	6,50 €
78	6,58 €
79	6,67 €
80	6,75 €
81	6,83 €
82	6,92 €
83	7,00 €
84	7,09 €
85	7,17 €
86	7,26 €
87	7,34 €
88	7,43 €
89	7,51 €
90	7,59 €
91	7,68 €
92	7,76 €
93	7,85 €
94	7,93 €
95	8,02 €
96	8,10 €
97	8,18 €
98	8,27 €
99	8,35 €
100	8,44 €
101	8,52 €
102	8,61 €
103	8,69 €
104	8,78 €
105	8,86 €
106	8,94 €
107	9,03 €
108	9,11 €
Vanaf 109	9,20 €

C.A.O. 21/02/2022	K.B. 03/02/2023	B.S. 06/04/2023
Inhoud:		
Mobiliteitsvergoeding		
1. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:		
C.A.O. 16/12/2019	K.B. 08/07/2020	B.S. 10/08/2020
2. Duurtijd:		
Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.		

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022

MOBILITEITSVERGOEDING

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 8 van de CAO nationaal akkoord 2021-2022 van 27 oktober 2021 (registratienummer 169137/CO/111).

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen welke onder het Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen welke brug en metalen gebinten monteren, en hun arbeiders, die zich van hun woonplaats, van de aanwervingsplaats, voor zover deze slechts als ophaalplaats fungeert, of van de ophaalplaats naar de (eerste) werf verplaatsen en omgekeerd vanuit de (laatste) werf, ongeacht het vervoermiddel, al dan niet ter beschikking gesteld door de werkgever.

Een werf kan nooit de aanwervingsplaats zijn.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat enkel de bepalingen over de toegekende mobiliteitsvergoeding voor bovengenoemde verplaatsingen. Ze bevat geen bepalingen betreffende de tussenkomst door de werkgever in de kosten van het vervoer door de werknemer. Deze worden op ondernemingsvlak geregeld conform de bestaande wettelijke en conventionele regels.

Artikel 3

De werkgever zal een mobiliteitsvergoeding betalen aan de arbeiders bedoeld in artikel 1.

Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding, bedraagt 0,1579 €/ km.

Artikel 4

In ondernemingen waar al andere vormen van vergoedingen bestaan voor bovengenoemde verplaatsingen kunnen de bepalingen van deze collectieve

arbeidsovereenkomst geïntegreerd worden in dit bestaande regime op ondernemingsvlak door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst zonder echter afbreuk te doen aan het bestaande voordeliger regime.

De aldus gedefinieerde bepalingen op ondernemingsvlak zullen van toepassing zijn op alle arbeiders, met inbegrip van de nieuw aangeworven arbeiders.

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan voor ondernemingen waar al andere vormen van vergoedingen bestaan voor bovengenoemde verplaatsingen noch kostenverhogend zijn voor de werkgever, noch inkomensverlagend zijn voor de arbeider.

In ondernemingen waar geen andere vormen van vergoedingen bestaan voor bovengenoemde verplaatsingen zoals vermeld in art. 1, moet art. 3 toegepast worden.

Bestaande gunstigere regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing met inbegrip van de nieuw aangeworven arbeiders.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 met registratienummer 157714 aangaande mobiliteitsvergoeding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 juli 2020 (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 2020).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking vanaf 1 januari 2022.

Zij kan worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en mits een vooropzeg van 6 maanden.

C.A.O. 20/12/2021 K.B. 09/05/2022 B.S. 22/02/2023

1. Inhoud:

- Jaarlijkse toekenning van ecocheques ter waarde van 250 euro
- Referteperiode van 1 oktober voorgaande jaar tot en met 30 september van het lopende jaar
- Gelijktellingen
- Pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk
- Ook voor uitzendkrachten

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 19/06/2017 K.B. 31/01/2018 B.S. 22/02/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 oktober 2021 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Juridische basis

De ondernemingen die op basis van artikel 5, afdeling 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2009 houdende het nationaal akkoord 2009 - 2010 (registratienummer 94.402/CO/111, of op basis van artikel 4, afdeling 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juli 2011 houdende het nationaal akkoord 2011-2012 (registratienummer 108.610/CO/111) of op basis van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2014 houdende het nationaal akkoord 2013-2014 (registratienummer 122936/CO/111) of op basis van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2017 houdende het nationaal akkoord 2017-2018 (registratienummer 139773/CO/111) of op basis van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2019 houdende het nationaal akkoord 2019-2020 (registratienummer 152956/CO/111) of op basis van artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2021 houdende het nationaal akkoord 2021-2022 (registratie lopende) voor een andere invulling dan de ecocheques hebben gekozen volgens de in dat artikel vermelde procedure blijven deze alternatieve regeling behouden.

Op deze ondernemingen is de huidige collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing.

Artikel 3 - Referteperiode

Sinds 1 oktober 2012 wordt jaarlijks aan alle voltijds tewerkgestelde arbeiders ecocheques overhandigd ter waarde van in het totaal € 250.

De referteperiode begint op 1 oktober van het voorgaande jaar en eindigt op 30 september van het lopende jaar.

De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt € 10 per ecocheque.

Artikel 4 - Prestaties en gelijkstellingen

In de referteperiode wordt rekening gehouden met:

- Alle effectief gepresteerde dagen;
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid, onder dagen van tijdelijke werkloosheid wordt ook begrepen de dagen gedekt door uitkeringen voor "jeugdvakantie" en "seniorvakantie";
- Alle dagen gedekt door een gewaarborgd loon;
- Alle dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval;
- Voor een periode beperkt tot in het totaal maximum 3 maanden bovenop de periode gedekt door het gewaarborgd loon, tijdens de referteperiode, alle dagen van afwezigheid ten gevolge van een ziekte en een ongeval van gemeen recht, voor zover er in de referteperiode minstens 1 dag gewaarborgd loon voor deze ziekte of dit ongeval van gemeen recht werd betaald;
- Loopt dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval van gemeen recht ononderbroken door in een volgende referteperiode, dan wordt de resterende periode van maximum 3 maanden uitgeput;
- Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende maximum 3 opeenvolgende maanden;
- Ingeval van ziekte die onmiddellijk en ononderbroken volgt op een periode van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, zal deze ziekteperiode voor maximaal 3 maanden gelijkgesteld worden, voor zover de ziekte geen gevolg is van de arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval
- De volledige periode van geboorteverlof;
- De dagen profylactisch pleegouderverlof en adoptieverlof.

Artikel 5 - Pro rata toekenning

Voor de arbeiders die deeltijds tewerkgesteld zijn, wordt het bedrag van € 250 aangepast in functie van de tewerkstellingsbreuk.

Deze tewerkstellingsbreuk is de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse arbeider.

Voor arbeiders die niet gedurende de ganse respectievelijke referteperiodes door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, wordt het bedrag van € 250 pro rata de periode van hun tewerkstelling toegekend.

Artikel 6 - Elektronische ecocheques

De werkgevers zullen de ecocheques op naam van de arbeider in elektronische vorm toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen.

Artikel 7 - Uitzendkrachten

Met betrekking tot de uitzendkrachten geldt deze mutatis mutandis conform artikel 10 van de Wet van 24 juli 1987 inzake tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers aan werkgevers ten volle met betrekking tot het voordeel van de sectorale ecocheque.

Artikel 8 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 betreffende het sectoraal systeem ecocheques (registratienummer 140.564/CO/111).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 19/12/2023	K.B.	B.S.
1. Inhoud:		
Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen - Antwerpen		
2. Wijziging van CAO:		
CAO 16/10/2017, registratienummer 143026/CO/111		
3. Duurtijd:		
Vanaf 1 september 2023 voor onbepaalde duur.		

180 a Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen - Antwerpen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2023

OMZETTING VAN DE EINDEJAARSPREMIE IN ANDERE VOORDELEN - ANTWERPEN

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen gevestigd in de provincie Antwerpen, welke ressorteren onder het paritair comité 111 voor de arbeiders van de metaal-, machine, en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie Antwerpen (registratienummer 143026/CO/111).

§ 2. Meer bepaald wordt de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst aangevuld met bepalingen inzake de mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in vrije dagen of in fietslease, rekening houdend met de afspraken gemaakt in artikel 13 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 18 september 2023 (registratienummer 183205/CO/111).

HOOFDSTUK III. - AANVULLING BIJ COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 OKTOBER 2017 BETREFFENDE DE EINDEJAARSPREMIE ANTWERPEN

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie Antwerpen wordt aangevuld met de hierna volgende bepalingen.

HOOFDSTUK V - OMZETTING VAN DE EINDEJAARSPREMIE IN ANDERE VOORDELEN

Artikel 11 - Inwerkingtreding

Dit hoofdstuk treedt in werking vanaf 1 september 2023.

Artikel 12 - Voorwaarden

§ 1. De eindejaarspremie in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in vrije dagen of aangewend voor fietslease onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) De omzetting mag maximum de helft van de eindejaarspremie betreffen.
- b) De omzetting is slechts mogelijk indien dit wordt bevestigd in een ondernemings-cao.
- c) De omzetting dient steeds te gebeuren op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)
- d) De omzetting dient te gebeuren op basis van kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden).
- e) De werknemers moeten voorafgaandelijke informatie ontvangen over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.

§ 2. Met het oog op de kostenneutraliteit van de omzetting, moet bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, rekening gehouden worden met alle werkgeverskosten van de eindejaarspremie.

Daaronder worden minstens begrepen:

- De trimestriële werkgeversbijdragen aan de RSZ;
- De jaarlijkse werkgeversbijdrage voor het vakantiegeld;
- De werkgeversbijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid;
- De werkgeversbijdragen aan het sectoraal aanvullend pensioen (voor aangesloten werkgevers);
- De eventuele werkgeversbijdragen aan een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak

Bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, kan eveneens rekening gehouden worden met de reële kosten voor de werkgever verbonden aan de fietslease of de toekenning van vrije dagen. Deze kosten voor de werkgever dienen gedetailleerd en transparant meegedeeld te worden.

§ 3. De ondernemings-cao bedoeld in artikel 12, §1, b bevat minstens:

- de precieze berekeningswijze van het budget voor de fietslease en/of de omzetting in vrije dagen;
- een gedetailleerde omschrijving van de berekeningswijze van de kost van de fietslease en/of van vrije dagen;
- welke werknemers kunnen kiezen om in te stappen.

Deze bepaling is evenwel niet van toepassing indien een ondernemings-cao zoals bedoeld in artikel 12, §1 werd afgesloten vóór 19 december 2023.

§ 4. De modaliteiten en gevolgen van de fietslease en/of de omzetting in verlof die wordt aangeboden in toepassing van dit hoofdstuk, worden besproken met de bevoegde syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van syndicale afvaardiging gebeurt deze bespreking met de werknemers, die de mogelijkheid hebben om zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondssecretaris.

Dit betreft alle relevante aspecten van het aanbod van de werkgever en heeft minstens betrekking op de mogelijke duurtijden van de fietslease en de afspraken bij vroegtijdige beëindiging.

De modaliteiten moeten op een niet discriminerende wijze toegepast worden op alle werknemers die gebruik maken van het aanbod.

Alle werknemers worden hierover op volledige en duidelijke wijze geïnformeerd.

§ 5. Tussen de werknemer die wenst in te stappen in het aanbod van fietslease in toepassing van dit hoofdstuk en de werkgever, zal een individuele overeenkomst worden afgesloten die de belangrijkste modaliteiten vastlegt. Deze mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 12, §1, b.

Daaronder wordt minstens begrepen:

- Het bedrag waarmee de eindejaarspremie wordt verminderd;
- Het moment van effectieve ingang en de duurtijd van de fietslease;
- De afspraken over de afhandeling bij het einde van de leaseperiode;
- De afspraken bij vroegtijdige beëindiging van de lease;
- Het engagement van de werknemer om de fiets te gebruiken voor woonwerkverkeer.

Artikel 13 - Moment van keuze

§ 1. De werknemer kiest individueel en op vrijwillige basis om wel of niet gebruik te maken van de aangeboden mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in een alternatief voordeel.

De momenten waarop de werknemers deze keuze kunnen uitoefenen worden vastgelegd op ondernemingsvlak in overeenstemming met de bepalingen van artikel 12.

§ 2. De mogelijkheid tot omzetting in een alternatief voordeel kan voor het eerst worden toegepast op de eindejaarspremie 2023.

Met betrekking tot de daaropvolgende eindejaarspremies kan deze keuze-mogelijkheid worden voorzien uiterlijk tot het einde van de betrokken refer-teperiode.

HOOFDSTUK IV. - INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 19/12/2023	K.B.	B.S.
1. Inhoud:		
Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen - Limburg		
2. Wijziging van CAO:		
CAO 16/10/2017, registratienummer 142845/CO/111		
3. Duurtijd:		
Vanaf 1 september 2023 voor onbepaalde duur.		

180^b Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen - Limburg

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2023

OMZETTING VAN DE EINDEJAARSPREMIE IN ANDERE VOORDELEN - LIMBURG

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen gevestigd in de provincie Limburg, welke ressorteren onder het paritair comité 111 voor de arbeiders van de metaal-, machine, en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie Limburg (registratienummer 142845/CO/111).

§ 2. Meer bepaald wordt de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst aangevuld met bepalingen inzake de mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in vrije dagen of in fietslease, rekening houdend met de afspraken gemaakt in artikel 13 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 18 september 2023 (registratienummer 183205/CO/111).

HOOFDSTUK III. - AANVULLING BIJ COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 OKTOBER 2017 BETREFFENDE DE EINDEJAARSPREMIE LIMBURG

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie Limburg wordt aangevuld met de hierna volgende bepalingen.

HOOFDSTUK V - OMZETTING EINDEJAARSPREMIE IN ANDERE VOORDELEN

Artikel 11 - Inwerkingtreding

Dit hoofdstuk treedt in werking vanaf september 2023.

Artikel 12 - Voorwaarden

§ 1. De eindejaarspremie in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in vrije dagen of aangewend voor fietslease onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- De omzetting mag maximum de helft van de eindejaarspremie betreffen.
- De omzetting is slechts mogelijk indien dit wordt bevestigd in een ondernemings-cao.
- De omzetting dient steeds te gebeuren op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)
- De omzetting dient te gebeuren op basis van kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden).
- De werknemers moeten voorafgaandelijke informatie ontvangen over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.

§ 2. Met het oog op de kostenneutraliteit van de omzetting, moet bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, rekening gehouden worden met alle werkgeverskosten van de eindejaarspremie.

Daaronder worden minstens begrepen:

- De trimestriële werkgeversbijdragen aan de RSZ;
- De jaarlijkse werkgeversbijdrage voor het vakantiegeld;
- De werkgeversbijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid;
- De werkgeversbijdragen aan het sectoraal aanvullend pensioen (voor aangesloten werkgevers);
- De eventuele werkgeversbijdragen aan een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak.

Bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, kan eveneens rekening gehouden worden met de reële kosten voor de werkgever verbonden aan de fietslease of de toekenning van vrije dagen. Deze kosten voor de werkgever dienen gedetailleerd en transparant meegedeeld te worden.

§ 3. De ondernemings-cao bedoeld in artikel 12, §1, b bevat minstens:

- de precieze berekeningswijze van het budget voor de fietslease en/of de omzetting in vrije dagen;
- een gedetailleerde omschrijving van de berekeningswijze van de kost van de fietslease en/of van vrije dagen;
- welke werknemers kunnen kiezen om in te stappen.

Deze bepaling is evenwel niet van toepassing indien een ondernemings-cao zoals bedoeld in artikel 12, §1 werd afgesloten vóór 19 december 2023.

§ 4. De modaliteiten en gevolgen van de fietslease en/of de omzetting in verlof die wordt aangeboden in toepassing van dit hoofdstuk, worden besproken met de bevoegde syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van syndicale afvaardiging gebeurt deze bespreking met de werknemers, die de mogelijkheid hebben om zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondssecretaris.

Dit betreft alle relevante aspecten van het aanbod van de werkgever en heeft minstens betrekking op de mogelijke duurtijden van de fietslease en de afspraken bij vroegtijdige beëindiging.

De modaliteiten moeten op een niet discriminerende wijze toegepast worden op alle werknemers die gebruik maken van het aanbod.

Alle werknemers worden hierover op volledige en duidelijke wijze geïnformeerd.

§ 5. Tussen de werknemer die wenst in te stappen in het aanbod van fietslease in toepassing van dit hoofdstuk en de werkgever, zal een individuele overeenkomst worden afgesloten die de belangrijkste modaliteiten vastlegt. Deze mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 12, §1, b.

Daaronder wordt minstens begrepen:

- Het bedrag waarmee de eindejaarspremie wordt verminderd;
- Het moment van effectieve ingang en de duurtijd van de fietslease;
- De afspraken over de afhandeling bij het einde van de leaseperiode;
- De afspraken bij vroegtijdige beëindiging van de lease;
- Het engagement van de werknemer om de fiets te gebruiken voor woonwerkverkeer.

Artikel 13 - Moment van keuze

§ 1. De werknemer kiest individueel en op vrijwillige basis om wel of niet gebruik te maken van de aangeboden mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in een alternatief voordeel.

De momenten waarop de werknemers deze keuze kunnen uitoefenen worden vastgelegd op ondernemingsvlak in overeenstemming met de bepalingen van artikel 12.

§ 2. De mogelijkheid tot omzetting in een alternatief voordeel kan voor het eerst worden toegepast op de eindejaarspremie 2023.

Met betrekking tot de daaropvolgende eindejaarspremies kan deze keuze-mogelijkheid worden voorzien uiterlijk tot het einde van de betrokken refer-teperiode.

HOOFDSTUK IV. - INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 19/12/2023	K.B.	B.S.
1. Inhoud:		
Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen – Oost-Vlaanderen		
2. Wijziging van CAO:		
CAO 16/10/2017, registratienummer 142846/CO/111		
3. Duurtijd:		
Vanaf 1 september 2023 voor onbepaalde duur.		

180_c Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen – Oost-Vlaanderen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2023

OMZETTING VAN DE EINDEJAARSPREMIE IN ANDERE VOORDELEN – OOST-VLAANDEREN

HOOFDSTUK I. -TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, gevestigd in de provincie Oost-Vlaanderen.

Zij is niet van toepassing op de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren en evenmin op Philips NV, Bekaert NV, Volvo Cars Gent NV en Volvo Europa Truck NV.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie Oost-Vlaanderen (registratienummer 142846/CO/111).

§ 2. Meer bepaald wordt de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst aangevuld met bepalingen inzake de mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in vrije dagen of in fietslease, rekening houdend met de afspraken gemaakt in artikel 13 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 18 september 2023 (registratienummer 183205/CO/111).

HOOFDSTUK III. - AANVULLING BIJ COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 OKTOBER 2017
BETREFFENDE DE EINDEJAARSPREMIE OOST-VLAANDEREN

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie Oost-Vlaanderen wordt aangevuld met de hierna volgende bepalingen.

HOOFDSTUK IV - OMZETTING EINDEJAARSPREMIE
IN ANDERE VOORDELEN

Artikel 5 - Inwerkingtreding

Dit hoofdstuk treedt in werking vanaf 1 september 2023.

Artikel 6 - Voorwaarden

§ 1. De eindejaarspremie in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in vrije dagen of aangewend voor fietslease onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- De omzetting mag maximum de helft van de eindejaarspremie betreffen.*
- De omzetting is slechts mogelijk indien dit wordt bevestigd in een ondernemings-cao.*
- De omzetting dient steeds te gebeuren op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)*
- De omzetting dient te gebeuren op basis van kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden).*
- De werknemers moeten voorafgaandelijke informatie ontvangen over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.*

§ 2. Met het oog op de kostenneutraliteit van de omzetting, moet bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, rekening gehouden worden met alle werkgeverskosten van de eindejaarspremie.

Daaronder worden minstens begrepen:

- De trimestriële werkgeversbijdragen aan de RSZ*
- De jaarlijkse werkgeversbijdrage voor het vakantiegeld;*
- De werkgeversbijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid;*
- De werkgeversbijdragen aan het sectoraal aanvullend pensioen (voor aangesloten werkgevers);*

- De eventuele werkgeversbijdragen aan een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak.*

Bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, kan eveneens rekening gehouden worden met de reële kosten voor de werkgever verbonden aan de fietslease of de toekenning van vrije dagen. Deze kosten voor de werkgever dienen gedetailleerd en transparant meegedeeld te worden.

§ 3. De ondernemings-cao bedoeld in artikel 6, §1, b bevat minstens:

- de precieze berekeningswijze van het budget voor de fietslease en/of de omzetting in vrije dagen;*
- een gedetailleerde omschrijving van de berekeningswijze van de kost van de fietslease en/of van vrije dagen;*
- welke werknemers kunnen kiezen om in te stappen.*

Deze bepaling is evenwel niet van toepassing indien een ondernemings-cao zoals bedoeld in artikel 6, §1 werd afgesloten vóór 19 december 2023.

§ 4. De modaliteiten en gevolgen van de fietslease en/of de omzetting in verlof die wordt aangeboden in toepassing van dit hoofdstuk, worden besproken met de bevoegde syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van syndicale afvaardiging gebeurt deze bespreking met de werknemers, die de mogelijkheid hebben om zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondssecretaris.

Dit betreft alle relevante aspecten van het aanbod van de werkgever en heeft minstens betrekking op de mogelijke duurtijden van de fietslease en de afspraken bij vroegtijdige beëindiging.

De modaliteiten moeten op een nietdiscriminerende wijze toegepast worden op alle werknemers die gebruik maken van het aanbod.

Alle werknemers worden hierover op volledige en duidelijke wijze geïnformeerd.

§ 5. Tussen de werknemer die wenst in te stappen in het aanbod van fietslease in toepassing van dit hoofdstuk en de werkgever, zal een individuele overeenkomst worden afgesloten die de belangrijkste modaliteiten vastlegt. Deze mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 6, §1, b.

Daaronder wordt minstens begrepen:

- Het bedrag waarmee de eindejaarspremie wordt verminderd;*
- Het moment van effectieve ingang en de duurtijd van de fietslease;*
- De afspraken over de afhandeling bij het einde van de leaseperiode;*
- De afspraken bij vroegtijdige beëindiging van de lease;*
- Het engagement van de werknemer om de fiets te gebruiken voor woonwerkverkeer.*

Artikel 6 - Moment van keuze

§ 1. De werknemer kiest individueel en op vrijwillige basis om wel of niet gebruik te maken van de aangeboden mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in een alternatief voordeel.

De momenten waarop de werknemers deze keuze kunnen uitoefenen worden vastgelegd op ondernemingsvlak in overeenstemming met de bepalingen van artikel 6.

§ 2. De mogelijkheid tot omzetting in een alternatief voordeel kan voor het eerst worden toegepast op de eindejaarspremie 2023.

Met betrekking tot de daaropvolgende eindejaarspremies kan deze keuze-mogelijkheid worden voorzien uiterlijk tot het einde van de betrokken refer-teperiode.

HOOFDSTUK IV. - INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 19/12/2023	K.B.	B.S.
1. Inhoud:		
Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen – West-Vlaanderen		
2. Wijziging van CAO:		
CAO 16/10/2017, registratienummer 145690/CO/111		
3. Duurtijd:		
Vanaf 1 september 2023 voor onbepaalde duur.		

180_d Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen - West-Vlaanderen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2023

OMZETTING VAN DE EINDEJAARSPREMIE IN ANDERE VOORDELEN - WEST-VLAANDEREN

HOOFDSTUK 1. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw gevestigd in West-Vlaanderen.

Zij is niet van toepassing op de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK LL. - VOORWERP

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie West-Vlaanderen (registratienummer 145690/CO/111).

§ 2. Meer bepaald wordt de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst aangevuld met bepalingen inzake de mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in vrije dagen of in fietslease, rekening houdend met de afspraken gemaakt in artikel 13 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 18 september 2023 (registratienummer 183205/CO/111).

HOOFDSTUK III. - AANVULLING BIJ COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 OKTOBER 2017
BETREFFENDE DE EINDEJAARSPREMIE WEST-VLAANDEREN

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 betreffende de eindejaarspremie West-Vlaanderen wordt aangevuld met de hierna volgende bepalingen.

HOOFDSTUK V - OMZETTING EINDEJAARSPREMIE
IN ANDERE VOORDELEN

Artikel 10 - Inwerkingtreding

Dit hoofdstuk treedt in werking vanaf 1 september 2023.

Artikel 11 - Voorwaarden

§ 1. De eindejaarspremie in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in vrije dagen of aangewend voor fietslease onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) De omzetting mag maximum de helft van de eindejaarspremie betreffen.*
- b) De omzetting is slechts mogelijk indien dit wordt bevestigd in een ondernemings-cao.*
- c) De omzetting dient steeds te gebeuren op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)*
- d) De omzetting dient te gebeuren op basis van kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden).*
- e) De werknemers moeten voorafgaandelijke informatie ontvangen over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.*

§ 2. Met het oog op de kostenneutraliteit van de omzetting, moet bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, rekening gehouden worden met alle werkgeverskosten van de eindejaarspremie.

Daaronder worden minstens begrepen:

- De trimestriële werkgeversbijdragen aan de RSZ;*
- De jaarlijkse werkgeversbijdrage voor het vakantiegeld;*
- De werkgeversbijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid;*

- De werkgeversbijdragen aan het sectoraal aanvullend pensioen (voor aangesloten werkgevers);*
- De eventuele werkgeversbijdragen aan een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak.*

Bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, kan eveneens rekening gehouden worden met de reële kosten voor de werkgever verbonden aan de fietslease of de toekenning van vrije dagen. Deze kosten voor de werkgever dienen gedetailleerd en transparant meegedeeld te worden.

§ 3. De ondernemings-cao bedoeld in artikel 11, §1, b bevat minstens:

- de precieze berekeningswijze van het budget voor de fietslease en/of de omzetting in vrije dagen;*
- een gedetailleerde omschrijving van de berekeningswijze van de kost van de fietslease en/of van vrije dagen;*
- welke werknemers kunnen kiezen om in te stappen*

Deze bepaling is evenwel niet van toepassing indien een ondernemings-cao zoals bedoeld in artikel 11, §1 werd afgesloten vóór 19 december 2023.

§ 4. De modaliteiten en gevolgen van de fietslease en/of de omzetting in verlof die wordt aangeboden in toepassing van dit hoofdstuk, worden besproken met de bevoegde syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van syndicale afvaardiging gebeurt deze bespreking met de werknemers, die de mogelijkheid hebben om zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondssecretaris.

Dit betreft alle relevante aspecten van het aanbod van de werkgever en heeft minstens betrekking op de mogelijke duurtijden van de fietslease en de afspraken bij vroegtijdige beëindiging.

De modaliteiten moeten op een niet discriminerende wijze toegepast worden op alle werknemers die gebruik maken van het aanbod.

Alle werknemers worden hierover op volledige en duidelijke wijze geïnformeerd.

§ 5. Tussen de werknemer die wenst in te stappen in het aanbod van fietslease in toepassing van dit hoofdstuk en de werkgever, zal een individuele overeenkomst worden afgesloten die de belangrijkste modaliteiten vastlegt. Deze

mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 11, §1, b.

Daaronder wordt minstens begrepen:

- Het bedrag waarmee de eindejaarspremie wordt verminderd;*
- Het moment van effectieve ingang en de duurtijd van de fietslease;*
- De afspraken over de afhandeling bij het einde van de leaseperiode;*
- De afspraken bij vroegtijdige beëindiging van de lease;*
- Het engagement van de werknemer om de fiets te gebruiken voor woonwerkverkeer.*

Artikel 13 - Moment van keuze

§ 1. De werknemer kiest individueel en op vrijwillige basis om wel of niet gebruik te maken van de aangeboden mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in een alternatief voordeel.

De momenten waarop de werknemers deze keuze kunnen uitoefenen worden vastgelegd op ondernemingsvlak in overeenstemming met de bepalingen van artikel 11.

§ 2. De mogelijkheid tot omzetting in een alternatief voordeel kan voor het eerst worden toegepast op de eindejaarspremie 2023.

Met betrekking tot de daaropvolgende eindejaarspremies kan deze keuze-mogelijkheid worden voorzien uiterlijk tot het einde van de betrokken refer-teperiode.

HOOFDSTUK IV. - INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 19/12/2023	K.B.	B.S.
1. Inhoud:		
Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen - Brabant		
2. Wijziging van CAO:		
CAO 30/11/1998, bekrachtigd door CAO 21/12/1998 (registratienummer 49959/CO/111)		
3. Duurtijd:		
Vanaf 1 september 2023 voor onbepaalde duur.		

180 e

Omzetting van de eindejaarspremie
in andere voordelen -Brabant

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2023

OMZETTING VAN DE EINDEJAARSPREMIE
IN ANDERE VOORDELEN -BRABANT

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en die gelegen zijn te Brussel en in de provincies Vlaams-Brabant en Waals-Brabant, evenals op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder arbeiders wordt verstaan zowel de arbeiders als de arbeidsters.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1998 betreffende de eindejaarspremie in de metaalsector van de provincie Brabant, bekrachtigd door de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het Paritair Comité 111 van 21 december 1998 (registratienummer 49959/CO/111).

§ 2. Meer bepaald wordt de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst aangevuld met bepalingen inzake de mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in vrije dagen of in fietslease, rekening houdend met de afspraken gemaakt in artikel 13 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 18 september 2023 (registratienummer 183205/CO/111).

HOOFDSTUK III. - AANVULLING BIJ COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 NOVEMBER 1998
BETREFFENDE DE EINDEJAARSPREMIE BRABANT

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1998 betreffende de eindejaarspremie Brabant wordt aangevuld met de hierna volgende bepalingen.

Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen

Artikel 10 – Inwerkingtreding en toepassingsgebied

De hiernavolgende bepalingen treden in werking vanaf 1 september 2023.

Zij zijn uitsluitend van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en die gelegen zijn in de provincie Vlaams-Brabant.

Artikel 11 - Voorwaarden

§ 1. De eindejaarspremie in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in vrije dagen of aangewend voor fietslease onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- a) De omzetting mag maximum de helft van de eindejaarspremie betreffen.*
- b) De omzetting is slechts mogelijk indien dit wordt bevestigd in een ondernemings-cao.*
- c) De omzetting dient steeds te gebeuren op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)*
- d) De omzetting dient te gebeuren op basis van kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden).*
- e) De werknemers moeten voorafgaandelijke informatie ontvangen over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.*

§ 2. Met het oog op de kostenneutraliteit van de omzetting, moet bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, rekening gehouden worden met alle werkgeverskosten van de eindejaarspremie.

Daaronder worden minstens begrepen:

- De trimestriële werkgeversbijdragen aan de RSZ;*
- De jaarlijkse werkgeversbijdrage voor het vakantiegeld;*
- De werkgeversbijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid;*
- De werkgeversbijdragen aan het sectoraal aanvullend pensioen (voor aangesloten werkgevers);*
- De eventuele werkgeversbijdragen aan een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak.*

Bij de vaststelling van het budget dat kan aangewend worden voor fietslease en/of voor vrije dagen, kan eveneens rekening gehouden worden met de reële kosten voor de werkgever verbonden aan de fietslease of de toekenning van vrije dagen. Deze kosten voor de werkgever dienen gedetailleerd en transparant meegedeeld te worden.

§ 3. De ondernemings-cao bedoeld in artikel 11, §1, b bevat minstens:

- de precieze berekeningswijze van het budget voor de fietslease en/of de omzetting in vrije dagen;*
- een gedetailleerde omschrijving van de berekeningswijze van de kost van de fietslease en/of van vrije dagen;*
- welke werknemers kunnen kiezen om in te stappen.*

Deze bepaling is evenwel niet van toepassing indien een ondernemings-cao zoals bedoeld in artikel 11, §1 werd afgesloten vóór 19 december 2023.

§ 4. De modaliteiten en gevolgen van de fietslease en/of de omzetting in verlof die wordt aangeboden in toepassing van dit hoofdstuk, worden besproken met de bevoegde syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van syndicale afvaardiging gebeurt deze bespreking met de werknemers, die de mogelijkheid hebben om zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondssecretaris.

Dit betreft alle relevante aspecten van het aanbod van de werkgever en heeft minstens betrekking op de mogelijke duurtijden van de fietslease en de afspraken bij vroegtijdige beëindiging.

De modaliteiten moeten op een nietdiscriminerende wijze toegepast worden op alle werknemers die gebruik maken van het aanbod.

Alle werknemers worden hierover op volledige en duidelijke wijze geïnformeerd.

§ 5. Tussen de werknemer die wenst in te stappen in het aanbod van fietslease in toepassing van dit hoofdstuk en de werkgever, zal een individuele overeenkomst worden afgesloten die de belangrijkste modaliteiten vastlegt. Deze mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 11, §1, b.

Daaronder wordt minstens begrepen:

- Het bedrag waarmee de eindejaarspremie wordt verminderd;*
- Het moment van effectieve ingang en de duurtijd van de fietslease;*
- De afspraken over de afhandeling bij het einde van de leaseperiode;*
- De afspraken bij vroegtijdige beëindiging van de lease;*
- Het engagement van de werknemer om de fiets te gebruiken voor woonwerkverkeer.*

Artikel 12 - Moment van keuze

§ 1. De werknemer kiest individueel en op vrijwillige basis om wel of niet gebruik te maken van de aangeboden mogelijkheid tot omzetting van een deel van de eindejaarspremie in een alternatief voordeel.

De momenten waarop de werknemers deze keuze kunnen uitoefenen worden vastgelegd op ondernemingsvlak in overeenstemming met de bepalingen van artikel 11.

§ 2. De mogelijkheid tot omzetting in een alternatief voordeel kan voor het eerst worden toegepast op de eindejaarspremie 2023.

Met betrekking tot de daaropvolgende eindejaarspremies kan deze keuze-mogelijkheid worden voorzien uiterlijk tot het einde van de betrokken refer-teperiode.

HOOFDSTUK IV. - INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 21/11/2022	K.B. 23/05/2023	B.S. 16/06/2023
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen tijdelijke werkloosheid "ENERGIE"

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.	K.B.	B.S.
--------	------	------

3. Duurtijd:

Van bepaalde duur van 1 oktober 2022 tot en met 31 maart 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2022

SOLIDARITEITSTOEZEGGING AANVULLEND PENSIOEN
TIJDELIJKE WERKLOOSHEID 'ENERGIE'

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw, en die vallen onder het toepassingsgebied van het sociaal sectoraal pensioenstelsel zoals bepaald in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur (met registratienummer 171222/CO/111).

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vult de bijzondere voorwaarden van het solidariteitsreglement in bijlage 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 aan met tijdelijke bepalingen in het kader van het bijzonder stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor energie-intensieve bedrijven zoals voorzien door de wet van 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteunings- maatregelen ten gevolge van de energiecrisis.

Artikel 3**§ 1.**

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de solidariteitstoezegging voor de financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid zoals bedoeld in artikel 12 van het solidariteitsreglement in bijlage 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021, eveneens toegekend voor periodes van tijdelijke economische werkloosheid voor energie-intensieve bedrijven zoals voorzien door de wet van 30 oktober 2022.

§ 2.

Het toegekende bedrag per dag tijdelijke werkloosheid 'energie' bedraagt 1 € per dag.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 1 oktober 2022 tot en met 31 maart 2023.

C.A.O. 12/01/1987 K.B. 10/03/1988 B.S. 14/04/1988

1. Inhoud:

Artikel 3 van het nationaal akkoord 1987-1988
 Realisatie van de 38 urenweek
 In bijlage de berekeningswijze (1.756 uren op jaarbasis)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 11/01/1971 (40 u/w)

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1988 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 1987

ARBEIDSDUUR

ART. 3 VAN HET NATIONAAL AKKOORD 1987-1988

Artikel 3 - Arbeidsduur

- a) Vanaf 1 januari 1988 zal de conventionele arbeidsduur in de ondernemingen van de sector gemiddeld niet meer dan 38 uren per week mogen bedragen, berekend op jaarbasis (hetzij in beginsel 1.756 uren per arbeider, rekening houdende met de feestdagen en de jaarlijkse vakantie - zie bijlage).

De ondernemingen waarvan de arbeidsduur einde 1986 minder dan 39 uren bedraagt en die de 38 uren dienen te realiseren op 1 januari 1988, zijn gehouden door de beschikkingen van punt 7 die in werking treden in 1987, maar zijn vrijgesteld van de beschikkingen van dit punt die in werking treden in 1988.

De ondernemingen waarvan de arbeidsduur einde 1986 39u/week of meer bedraagt, en die de 38 uren dienen te realiseren op 1 januari 1988 zijn wat punt 7 betreft alleen gehouden tot het betalen van de éénmalige en niet overdraagbare premies.

De ondernemingen die de arbeidsduur dienen te verminderen om de hierboven aangehaalde objectieven te bereiken zullen dit doen zonder loonverlies.

Eventuele betwistingen die betrekking hebben op de berekening van de arbeidsduur worden geregeld in het Gewestelijk Paritair Comité.

- b) Onder voorbehoud van hetgeen voorzien is onder a) zal tijdens de geldigheidsduur van het akkoord de gemiddelde conventionele wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, en van kracht op 31 december 1986 in de gewesten en ondernemingen, niet worden verminderd.

Deze bepaling houdt eveneens in dat tijdens deze periode evenmin bijkomend anciënniteitverlof zal worden toegekend. Nochtans zullen de collectieve arbeidsovereenkomsten die ter zake van kracht zijn verder normaal worden toegepast.

BIJLAGE
BEREKENING JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR
38 uren

Verskillende berekeningswijzen kunnen worden gebruikt: bvb.

1. 365 kalenderdagen per jaar
 - 52 zondagen (of recuperatiedagen)
 - 52 zaterdagen (of equivalente vrije dagen)
 - 20 vakantiedagen
 - 10 feestdagen

231 te werken dagen van 8 uren in 40 urenregime.

In 38 uurregime

- met dagelijkse arbeidsduurvermindering: 231 dagen van 7 u 36 min., hetzij 1.756 uren
- met wekelijkse arbeidsduurvermindering: 46,2 weken van 38 uren, hetzij 1.756 uren
- met toekenning van 12 compensatierustdagen: 219 dagen van 8 uren, hetzij 1.752 uren.

Opmerking: Zo de 365ste dag op zon- of zaterdag valt is er geen dagprestatie minder.

2. 48 weken van 38 uren: 1.824 uren.

Daarbij dient gevoegd 1 dag van 7 u 36 min. (365ste dag).

Daarvan dienen afgetrokken 10 feestdagen van 7 u 36.

Dit geeft uiteindelijk 1.756 uren.

C.A.O. 19/06/2017 K.B. 23/02/2018 B.S. 08/03/2018

1. Inhoud:

Overschrijden van de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur bij de fabricage van autovoertuigen, vrachtwagens en autobussen, de fabricage van onderdelen en toebehoren voor deze voertuigen, alsook bij de fabricage van machines, apparaten en werktuigen, in bedrijven gelegen in de Vlaamse provincies of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 28/03/2007 K.B. 05/03/2008 B.S. 23/04/2008

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2017 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017

PLUS MINUS CONTO

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van ondernemingen:

- actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen, vrachtwagens en autobussen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor deze voertuigen
- actief in het bouwen van machines, apparaten en werktuigen

voor zover ze gelegen zijn in de Vlaamse provincies of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en vallen onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Onder “werklieden” wordt verstaan de mannelijk en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2 - Wijziging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2007 tot instelling van een plus minus conto met registratienummer 87020/CO/111, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 5 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 23 april 2008).

Artikel 3 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 204 tot 214 van de Wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006) tot invoering van het plus minus conto, hierna genoemd “de Wet”, gewijzigd door de Wet van 5 maart 2017 (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017) betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Artikel 4 - Motivatie

De ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied zoals bepaald in artikel 1 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, beantwoorden op cumulatieve wijze aan de volgende kenmerken:

- Ze behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;
- Ze zijn gekenmerkt door langdurige productie- of ontwikkelingscycli die over meerdere jaren lopen, waardoor de gehele onderneming of een homogeen deel ervan geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk;
- Ze zijn gekenmerkt door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst op te vangen;
- Ze kampen met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de referentieperiodes die de Arbeidswet van 16 maart 1971 toelaat.

De vier bovenstaande kenmerken blijken afdoend uit onderstaande elementen:

- De laatste jaren zijn deze ondernemingen genoodzaakt verregaande aanpassingen door te voeren ingevolge de liberalisering van de Europese en de wereldmarkten.
- De niet aflatende concurrentiedruk en de opkomst van groeimarkten beïnvloeden de investeringsbeslissingen van deze ondernemingen.
- De concurrentie is niet alleen aanwezig tussen de verschillende ondernemingen maar ook binnen éénzelfde groep van ondernemingen, zowel op Europees als op wereldvlak.
- Kenmerkend voor de betrokken ondernemingen is het feit dat de activiteit die zij ontplooiën bepaald wordt door langdurige productiecycli van meerdere jaren.
- Om te kunnen beantwoorden aan deze sterk stijgende of dalende vraag van deze producten doorheen hun productiecycli, moet er respectievelijk kunnen ingespeeld worden op deze langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk.
- Gezien de langdurige productiecycli is het niet mogelijk dit te organiseren binnen de bestaande wetgeving zonder overschrijding van de in de Arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalde referentieperiodes van maximaal 12 maanden.

Artikel 5 – Geldigheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is slechts geldig voor zover de in artikel 4 ingeroepen motieven worden erkend door de Minister van Werk, op unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.

Artikel 6 – Algemeen verbindend verklaring

Ondertekenden partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard zoals vereist door artikel 208 §1 van de Wet.

Artikel 7 – Sectoraal kader

In uitvoering van artikel 208 §2 van de Wet worden volgende grenzen vastgelegd:

1. **De maximale referteperiode:** de maximale referteperiode voor de toepassing van deze sectorale regeling wordt vastgelegd op 6 jaar.
2. **De minimale termijn inzake kennisgeving voor wijziging van de uurroosters:** de minimale termijn van de kennisgeving voor de wijziging van de uurroosters, die voortvloeien uit de toepassing van deze sectorale regeling bedraagt 7 kalenderdagen. Deze minimale termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden verminderd tot minimaal 3 werkdagen op voorwaarde dat hierover een bijzondere overlegprocedure aan vooraf is gegaan.
3. **De maximale overschrijding van de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur alsook het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur:**
 1. De dagelijkse arbeidsduur mag niet meer bedragen dan 10 uur per dag;
 2. De wekelijkse grens bedraagt maximum 48 uur per week;
 3. Het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur bedraagt 240 uur.
4. **Omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het betrokken paritair orgaan:** de omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het paritair orgaan, waarnaar de Wet verwijst in artikel 208 §2, 4° komt overeen met alle ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst en die de motieven inroepen voorzien in artikel 204 van de wet, die erkend worden door de minister van Werk op unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.

Artikel 8 – Procedure op ondernemingsvlak

§ 1. – Voorafgaandelijke aan elk initiatief om op ondernemingsvlak een systeem van plus minus conto in te voeren zal de onderneming een gelijktijdige mede-

deling doen aan zowel het paritair comité als aan de werknemersvertegenwoordigers op ondernemingsvlak van zijn gemotiveerde intentie om het plus minus conto in te voeren.

Vanaf de aankondiging van deze intentie start op ondernemingsvlak een informatie- en consultatieperiode van 6 weken.

De onderhandelingen op ondernemingsvlak over de invoering van een plus minus conto kunnen pas na afloop van deze 6 weken opgestart worden binnen het wettelijke en sectorale kader.

§ 2. Een onderneming zal het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerd afwijkend regime slechts kunnen toepassen wanneer op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten wordt tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging dient een collectieve arbeidsovereenkomst te worden gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het afwijkend regime wordt ter kennisgeving overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

§ 3. Een onderneming die het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerd afwijkend regime wenst in te voeren zal in de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak moeten motiveren dat zij cumulatief beantwoordt aan de criteria van artikel 204 van de Wet.

De door de collectieve arbeidsovereenkomst ingeroepen motieven moeten voorafgaandelijk door de Minister van Werk worden erkend op unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.

§ 4. De collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau dient, binnen de door artikel 7 vastgestelde grenzen, de concrete toepassingsmodaliteiten vast te leggen.

Minstens moeten volgende punten worden gepreciseerd:

1. de arbeidsduurgrenzen;
2. de duur en de aanvang van de toepasselijke referteperiode;
3. wat de uurroosters betreft:
 - alle uurroosters die worden toegepast;
 - de manier waarop een verandering van uurroosters kan worden doorgevoerd;

- de wijze waarop en de termijn waarbinnen de uurroosters bekend moeten worden gemaakt aan de werknemers.

4. een afsprakenkader inzake tijdelijke werkloosheid met name de omschrijving van de welbepaalde gevallen, de te volgen procedure en bovendien de gevolgen voor de verderzetting van het plus minus conto;
5. de aard van de arbeidsovereenkomsten van de bij het plus minus conto betrokken arbeiders;
6. de regeling van de gevolgen in geval van in- en uitdiensttreding;
7. de effecten voor het behoud of de bevordering van de werkgelegenheid (zie bijlage);
8. de methode van berekening van het gemiddelde loon dat zal worden toegekend in de referteperiode;
9. de maandelijkse informatie aan de betrokken arbeiders en in het bijzonder de bespreking van het sociaal document dat de arbeider informeert over de staat van zijn prestaties in verhouding tot de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die hij is gehouden te presteren;
10. de vakantieregeling en andere gebeurtenissen buiten tijdelijke werkloosheid, die een schorsing van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben;
11. het definiëren en het regelen van de situaties waar het presteren van overuren mogelijk is.

§ 5. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in uitvoering van en conform met de bepalingen van dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingeschreven zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd geregistreerd op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 9 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2017, onder voorwaarde van goedkeuring door de Minister van Werk en na unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van 1 jaar bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de arbeiders van de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 21/02/2012 K.B. 19/01/2023 B.S. 30/03/2023

1. Inhoud:

Jaarlijks recht op één dag loopbaanverlof:

- Vanaf 01/01/2022
- Voor arbeiders die de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt;
- Op te nemen vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft;

Recht op een tweede dag loopbaanverlof:

- Vanaf 01/01/2022
- Voor arbeiders die de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt;
- Op te nemen vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 58 jaar bereikt heeft;

Mits anciënniteit van minstens 6 maanden in de onderneming.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 16/11/2015 K.B. 06/11/2016 B.S. 22/12/2016

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022

LOOPBAANVERLOF

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 7 van de CAO van 19 oktober 2015 - Nationaal Akkoord 2015-2016 (registratienummer 130650/CO/111) en van de CAO van 27 oktober 2021 - Nationaal Akkoord 2021-2022 (registratienummer 169137/CO/111).

Artikel 3 - Recht op loopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2022 hebben de arbeiders:

- die de leeftijd van 50 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op één dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.
- die de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op een tweede dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder anciënniteit verstaan de totale periode van tewerkstelling onder een arbeidsovereenkomst en/of als uitzendkracht.

Het loopbaanverlof kan opgenomen worden vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 50 of 58 jaar bereikt heeft.

Artikel 4 - Toekenningsmodaliteiten

Het loopbaanverlof geeft recht op een dag bezoldigde afwezigheid voor een voltijdse arbeider. Deeltijdse arbeiders hebben recht op een afwezigheid naar verhouding tot hun arbeidsstelsel van toepassing op het moment van opname.

De berekening van de verloning voor het loopbaanverlof dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen betreffende de feestdagen.

Artikel 5 - Planningsmodaliteiten

De opname van het loopbaanverlof dient te gebeuren binnen het kalenderjaar, tenzij op ondernemingsvlak een schriftelijk collectief akkoord werd gesloten dat voorziet in een overdraagbaarheid.

De ondernemingen moeten op hun vlak collectieve en individuele planningsafspraken maken.

Artikel 6 - Uitdiensttreding

Bij uitdiensttreding van de arbeider heeft deze recht op de uitbetaling van het niet opgenomen loopbaanverlof, uiterlijk in de betaalperiode volgend op de uitdiensttreding.

Artikel 7 - Toepassing van bestaande modaliteiten

In ondernemingen, die op datum van 1 januari 2022 reeds voorzien in bijkomende verlofdagen en/of anciënniteitsdagen voor hun arbeiders, wordt de dag loopbaanverlof toegekend bovenop deze bestaande verlofdagen.

De werkgever kan de bestaande toekenningsmodaliteiten op ondernemingsvlak ook toepassen op het sectoraal loopbaanverlof.

Artikel 8 - Vervanging, inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2015 betreffende het loopbaanverlof (registratienummer 131209/CO/111).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2022.

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

C.A.O. 13/11/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud:

Jaarlijks recht op één dag loopbaanverlof:

- Vanaf 1/1/2016
- Voor arbeiders die de leeftijd van 50 jaar of ouder hebben bereikt;
- Op te nemen vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft;

Recht op een tweede dag loopbaanverlof:

- Vanaf 1/1/2022
- Voor arbeiders die de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt;
- Op te nemen vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 58 jaar bereikt heeft;

Recht op een derde dag loopbaanverlof:

- Vanaf 1/1/2024
- Voor arbeiders die de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt;
- Op te nemen vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 60 jaar bereikt heeft;

Mits anciënniteit van minstens 6 maanden in de onderneming.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 21/02/2022

K.B. 19/02/2023

B.S. 30/03/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**LOOPBAANVERLOF****Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 7 van de CAO van 19 oktober 2015 - Nationaal Akkoord 2015-2016 (registratienummer 130650/CO/111), van de CAO van 27 oktober 2021 - Nationaal Akkoord 2021- 2022 (registratienummer 169137/CO/111), van artikel 9 van de CAO van 18 september 2023 - Nationaal Akkoord 2023-2024 Metaalbouw (registratienummer 183205/CO/111) en van artikel 10 van de CAO van 9 oktober 2023 - Nationaal Akkoord 2023-2024 Monteerders (registratienummer 183497/CO/111).

Artikel 3 - Recht op loopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2024 hebben de arbeiders:

- die de leeftijd van 50 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op een dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.
- die de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op een tweede dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.
- die de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op een derde dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder anciënniteit verstaan de totale periode van tewerkstelling onder een arbeidsovereenkomst en/of als uitzendkracht.

Het loopbaanverlof kan opgenomen worden vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 50, 58 of 60 jaar bereikt heeft.

Artikel 4 - Toekenningsmodaliteiten

Het loopbaanverlof geeft recht op een dag bezoldigde afwezigheid voor een voltijdse arbeider. Deeltijdse arbeiders hebben recht op een afwezigheid naar verhouding tot hun arbeidssysteem van toepassing op het moment van opname.

De berekening van de verloning voor het loopbaanverlof dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen betreffende de feestdagen.

Artikel 5 - Planningsmodaliteiten

De opname van het loopbaanverlof dient te gebeuren binnen het kalenderjaar, tenzij op ondernemingsvlak een schriftelijk collectief akkoord werd gesloten dat voorziet in een overdraagbaarheid.

De ondernemingen moeten op hun vlak collectieve en individuele planningsafspraken maken.

Artikel 6 - Uitdiensttreding

Bij uitdiensttreding van de arbeider heeft deze recht op de uitbetaling van het niet opgenomen loopbaanverlof, uiterlijk in de betaalperiode volgend op de uitdiensttreding.

Artikel 7 - Toepassing van bestaande modaliteiten

In ondernemingen, die op datum van 1 januari 2016, 1 januari 2022 of 1 januari 2024 reeds voorzien in bijkomende verlofdagen en/of anciënniteitsdagen voor hun arbeiders, wordt de dag loopbaanverlof toegekend bovenop deze bestaande verlofdagen.

De werkgever kan de bestaande toekenningsmodaliteiten op ondernemingsvlak ook toepassen op het sectoraal loopbaanverlof.

Artikel 8 - Vervanging, inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022 betreffende het loopbaanverlof (registratienummer 173802/CO/111).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2024.

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

C.A.O. 20/12/2021 K.B. 09/10/2022 B.S. 22/02/2023

1. Inhoud

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 15/07/2021 K.B. 27/10/2021 B.S. 29/11/2021

3. Duurtijd:

Van bepaalde duur van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021**STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG ("SWT")****Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

Artikel 2 - SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden - overeenkomst op ondernemingsvlak

§ 1. Vanaf 1 januari 2022 moeten de ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel vastleggen die niet lager dan 60 jaar is, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§ 2. De collectieve overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak tot invoering van het stelsel SWT vermeld in §1, moeten van bepaalde duur zijn en geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.

Artikel 3 - SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden - sectorale regeling

§ 1. In toepassing van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 2. In toepassing van artikel 31 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 3. Deze bepaling geldt enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten die in toepassing van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoeslag toekent aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§ 4. De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.

Artikel 4 - SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

In toepassing van artikel 31 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 ontslagen worden en die in de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 jaar aantonen.

Artikel 5 - Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting Vl;V) aangepaste beschikbaarheid' van 20 december 2021 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 (voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022) en nr. 155 (voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024) van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Artikel 6 - Aanvullende vergoeding - landingsbanen

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot 1/2de of met 1/5de.

Artikel 7 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

C.A.O. 03/07/2023 K.B. 19/12/2023 B.S. 05/01/2024

1. Inhoud

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 15/07/2021 K.B. 27/10/2021 B.S. 29/11/2021

3. Duurtijd:

Van bepaalde duur van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023STELSEL WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG (« SWT ») – VERLENGING**Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

Artikel 2 - SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden - overeenkomst op ondernemingsvlak

§ 1. Vanaf 1 juli 2023 moeten de ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel vastleggen die niet lager dan 60 jaar is, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§ 2. De collectieve overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak tot invoering van het stelsel SWT vermeld in §1, moeten van bepaalde duur zijn en mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.

Artikel 3 - SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden - sectorale regeling

§ 1. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal

20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 2. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§ 3. Deze bepaling geldt enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten die in toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoelage toekent aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§ 4. De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen..

Artikel 4 - SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 ontslagen worden en die in de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2023, 60 jaar of ouder zijn op het einde van

de arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 jaar aantonen.

Artikel 5 - Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 'Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid' van 3 juli 2023 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 (voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2023) van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Artikel 6 - Aanvullende vergoeding - landingsbanen

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot 1/2de of met 1/5de.

Artikel 7 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2023.

C.A.O. 13/11/2023 K.B. B.S.

1. Inhoud

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Van bepaalde duur van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**STELSEL WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG (« SWT »)****Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

**Artikel 2 - SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden -
overeenkomst op ondernemingsvlak**

§ 1. Vanaf 1 januari 2024 moeten de ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel vastleggen die niet lager dan 60 jaar is, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§ 2. Voor de toepassing van §1, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§ 3. De collectieve overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak tot invoering van het stelsel SWT vermeld in §1, moeten van bepaalde duur zijn en mogen geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.

Artikel 3 - SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden - sectorale regeling

§ 1. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 2. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§ 3. Deze bepaling geldt enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten die in toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoelage toekent aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§ 4. De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.

Artikel 4 - SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 ontslagen worden en die in de periode van 1 januari 2024 tot 30 juni 2025, 60 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 jaar aantonen.

Artikel 5 - Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid' van 13 november 2023 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 (voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2024) en nr. 169 (voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026) van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Artikel 6 - Aanvullende vergoeding - tijdskrediet (met inbegrip van landingsbanen)

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal berekend worden op basis van de wedde voorafgaand aan een loopbaanvermindering tot 1/2de of met 1/5de in het kader van tijdskrediet (met inbegrip van landingsbanen).

Artikel 7 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

C.A.O. 21/09/1998 K.B. 10/08/2001 B.S. 23/11/2001

1. Inhoud

Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 1999 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomsten van 21 september 1998**BEREKINGSWIJZE AANVULLENDE VERGOEDING BRUGPENSIOEN****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren en van de ondernemingen gevestigd in de provincie West-Vlaanderen.

Onder arbeiders wordt verstaan de arbeiders en de arbeidsters.

Artikel 2

Voor alle arbeiders die vanaf 1 januari 1999 ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op sectoraal, provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak zullen, om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 17 van 19 december 1974 bepaalde netto-referteloan te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100% van het begrensde brutomaandloon.

Artikel 3

Het bovengenoemd netto-referteloan blijft berekend op 108% van het begrensde brutomaandloon:

- Indien de arbeider met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op sectoraal, provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak werd ontslagen voor 1 januari 1999.
- Indien de arbeider met het oog op brugpensioen werd ontslagen volgens een collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die betrekking heeft op tijdelijke herstructureringsoperaties, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten voor 1 oktober 1998 en voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomsten geen bijzondere bepalingen bevat inzake de berekening van het netto-referteloan.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 1999.

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen mits een vooropzeg van zes maanden wordt gerespecteerd.

C.A.O. 30/05/2005

K.B. 29/01/2007

B.S. 21/02/2007

1. Inhoud

Indien men in de aanloop van het brugpensioen een halftijds tijdskrediet of een 4/5de loopbaanvermindering (inclusief voor 50-plussers) opgenomen heeft, dan wordt de aanvullende vergoeding bij het brugpensioen berekend op basis van het voltijds loon van betrokkene op het moment van de overgang.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 01/01/2005 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2005**OVERGANG TIJDSKREDIET OF LOOPBAANVERMINDERING
NAAR BRUGPENSIOEN**

Uittreksel nationaal akkoord 2005-2006

"6.1.3 Overgang van tijdskrediet of vermindering van de arbeidsprestaties (+ 50 jaar) naar brugpensioen.

§ 1. Vanaf 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding brugpensioen na halftijds tijdskrediet en 4/5de loopbaanvermindering in het kader van CAO nr. 77 berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar het brugpensioen indien de arbeider geen tijdskrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.

§ 2. Vanaf 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding brugpensioen na een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van CAO nr. 77 vanaf de leeftijd van 50 jaar naar een halftijdse of een 4/5de tewerkstelling berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar het brugpensioen indien de arbeider zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben."

C.A.O. 03/07/2023 K.B. 08/01/2023 B.S. 25/01/2024

1. Inhoud

Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid 2023-2024

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING INZAKE
AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023 - 2024

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor 2023-2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 31 december 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep, en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben.
- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de oudere werknemers met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 166 van 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 166 en 167 bekrachtigd door het Paritair comité 111.

HOOFDSTUK III - VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING INZAKE AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID - MODALITEITEN

Artikel 3

De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 31 december 2023;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

C.A.O. 13/11/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud

Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid 2025-2026

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE
BESCHIKBAARHEID 2025 EN 2026****Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Artikel 3 - Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de

verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

Artikel 4 - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Artikel 5 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

K.B.	B.S.
1. Inhoud: – Toekenning inhaalrust binnen de 13 weken volgend op de gepresteerde zondag – Uitbreiding van de 65 uren-grens tot 143 uren – Referteperiode wordt op 12 maanden gebracht in plaats van 3 maanden	
2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:	
K.B. 12/11/2015	B.S. 26/11/2015
3. Duurtijd: Vanaf datum publicatie Belgisch Staatsblad tot 30 juni 2019. Sindsdien verlengd in de nationale akkoorden 2019-20 én 2021-22, zonder deel-CAO.	

KLEINE FLEXIBILITEIT

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werklieden die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en op hun werkgevers, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Artikel 2

De inhaalrust waarop de werklieden die op zondag worden tewerkgesteld, recht hebben, wordt toegekend binnen dertien weken die volgen op de zondag waarop zij tewerkgesteld werden.

Artikel 3

In geval van toepassing van de artikelen 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de grens van vijftien uren, vastgesteld bij artikel 26bis, § 3, eerste lid, van dezelfde wet, op honderddrieënveertig uren gebracht.

Artikel 4

In geval van toepassing van artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de duur van de periode van 3 maanden, vastgesteld bij artikel 26bis, § 3, eerste lid, van dezelfde wet, op twaalf maanden gebracht.

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt en treedt buiten werking op 30 juni 2019.

C.A.O. 21/09/2015

Registratiedatum: 21/10/2015
Registratienummer: 129831
Publicatie registratie in het B.S.: 29/10/2015

1. Inhoud:

Art 27. van het nationaal akkoord 2015-2016 schaft het sectoraal model jaartijd af.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 21 september 2015 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015

SECTORAAL MODEL JAARTIJD

Artikel 27 uit het nationaal akkoord 2015-2016 van 21 september 2015

Het sectoraal model jaartijd zoals ingevoerd door art. 3.4 van het nationaal akkoord 1997-1998 wordt afgeschaft vanaf 30 juni 2015. De ondernemingen die het sectoraal model jaartijd reeds toepasten op deze datum, kunnen dit model behouden.

C.A.O. 15/06/1998

Registratiedatum: 27/07/1998
 Registratienummer: 48739/CO/111000
 Publicatie registratie in het B.S.: 25/09/1998

1. Inhoud:

Sectorale omkadering voor arbeidsregimes met nacht-prestaties waarvoor een akkoord afgesloten werd voor 8 april 1998.

2. Vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Voor een onbepaalde duur vanaf 8 april 1998.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1998

A. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
 INZAKE DE SECTORALE OMKADERING VAN
 DE REGIMES MET NACHTPRESTATIES
 WAAROVER EEN AKKOORD WERD
 BEREIKT VOOR 8 APRIL 1998

HOOFDSTUK I - INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze overeenkomst 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 de ondernemingen welke brug-gen en metalen gebinten monteren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Voorwerp

- Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 17/2/1997 en van de collectieve arbeidsovereenkomsten 46 en 49.
- Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervalt het advies uitgebracht door het Paritair Comité 111 op 30/10/1995 inzake "nachtarbeid voor vrouwen". De bestaande pilootprojecten blijven van kracht, evenals de arbeidsregelingen met nachtprestaties waarover een akkoord werd bereikt na de publicatie van de wet van 17/2/1997 en vóór de inwerkingtreding van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake nachtarbeid.

Zij kunnen mits overleg aangepast worden.

HOOFDSTUK II - BESTAANDE ARBEIDSREGIMES MET NACHTPRESTATIES

Artikel 3

- a) Vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst nl. 8/4/1998 kunnen vrouwen in de bestaande nachtre regimes tewerkgesteld worden.
- b) Onverminderd gunstiger ondernemingsmaatregelen en de omkadering bij zwangerschap, blijven de financiële voordelen, verbonden aan een nachtre regime, niet behouden bij uitstap naar een andere arbeidsregeling zonder nachtprestaties.

HOOFDSTUK III - OMKADERINGSMAATREGELEN

Artikel 4

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen omkaderingsmaatregelen zijn van toepassing op bestaande arbeidsregelingen met nachtprestaties, vanaf de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

- a) De collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 en 49 gesloten in de Nationale arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties dienen nageleefd te worden, evenals de bepalingen van het advies nr. 1189, uitgebracht door de Nationale arbeidsraad.
- b) De zwangere werkneemster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot 3 maanden na de bevallingsrust.
- c) In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties (Mannen/Vrouwen).
- d) Onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 en de sectorale regeling familiaal verlof overeenkomstig het nationaal akkoord 1973-74, zullen op ondernemingsvlak na sociaal overleg sluitende afspraken gemaakt worden over de tijdelijke terugkeer van werknemers, naar een

arbeidsregeling zonder nachtprestaties in geval van ernstige medische of familiale redenen.

- e) De werknemer tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kan op zijn verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet.
- f) De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de nachtwerkers, te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersonen inzake "ongewenst seksueel gedrag".

Artikel 6

De in het advies van oktober 1995 vooropgestelde analyse over "de nachtarbeid" in de sector zal aangevraagd worden als positieve actie bij de Minister van tewerkstelling en Arbeid.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen. De algemeen verbindend verklaring wordt aangevraagd.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan worden opgezegd per aangetekende brief te betekenen aan de andere partij met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 8/4/1998.

C.A.O. 15/06/1998 K.B. 28/05/2003 B.S. 28/07/2003

1. Inhoud

Sectorale omkadering voor arbeidsregimes met nacht-prestaties waarvoor een akkoord afgesloten werd na 8 april 1998.

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Voor een onbepaalde duur vanaf 8 april 1998.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1998

B. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
INZAKE DE SECTORALE OMKADERING VAN DE REGIMES
MET NACHTPRESTATIES WAAROVER EEN AKKOORD
WERD BEREIKT NA 8 APRIL 1998

HOOFDSTUK I - INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze overeenkomst 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 de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Voorwerp

- a) Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 betreffende het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen. Aldus verkrijgen de partijen een afwijking op het verbod om nachtarbeid te verrichten, zoals bepaald in artikel 35 van de arbeidswet van 16/3/1971.

Onder nachtarbeid wordt verstaan de prestaties gewoonlijk verricht tussen 20 en 6 u. met uitsluiting van:

- prestaties uitsluitend verricht tussen 6 en 24 u.
- prestaties die gewoonlijk vanaf 5 u. 's morgens worden aangevat.

- b) Alle elementen van de wet van 17/2/1997 inzake nachtarbeid die niet specifiek onderhandeld zijn in de twee sectorale omkaderingscollectieve arbeidsovereenkomsten dd. 8 april 1998 inzake nachtarbeid, blijven van kracht.

Artikel 3

Het principe van de vrijwilligheid wordt toegepast op arbeiders die in de arbeidsregelingen voorzien in artikel 6, stappen.

Artikel 4 – Positieve weerslag op de tewerkstelling

De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werknemers, van de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

Artikel 5 – Contractvormen

De bij de invoering van de modellen betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik.

Conform artikel 9 g) wordt deze thematiek op ondernemingsvlak besproken.

HOOFDSTUK II - NIEUWE ARBEIDSREGIMES MET NACHTPRESTATIES

Artikel 6

Drieploegenstelsels evenals arbeidsregelingen met vaste nachtprestaties worden als sectorale modellen weerhouden. Deze modellen zijn automatisch toepasbaar op ondernemingsvlak.

- a) Onder drieploegenstelsel wordt verstaan een systeem ingevoerd met roterende ploegen van telkens 8 uren die elk beurtelings de voormiddag, de namiddag en de nachtploeg betrekken gespreid over een periode van 5 dagen gaande van maandag tot vrijdag.

- b) Onder arbeidsregeling met vaste nachtprestaties wordt verstaan twee dagploegen van telkens 8 uren en één nachtploeg van 8 uren, gaande van maandag tot vrijdag.

Artikel 7 – Procedure

- a) Wanneer de werkgever voornemens is de modellen voorzien in artikel 6 in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort arbeidsregeling dat hij wil invoeren en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. Ook de concrete omkaderingsmaatregelen voorzien in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomsten en de concrete uurroosters worden besproken met de leden van de syndicale delegatie of, bij ontstentenis, met de individuele werknemers.
- b) Indien een onderneming met syndicale delegatie één van de in artikel 6 voorziene modellen wenst in te voeren, wordt het arbeidsreglement door de werkgever in die zin aangepast.
- c) Indien een onderneming zonder syndicale delegatie één van de in artikel 6 voorziene modellen wenst in te voeren, worden de resultaten van de besprekingen met de werknemers, zoals voorzien in artikel 7 a), ter goedkeuring van het Nationaal Paritair Comité 111 voorgelegd. Ingeval van eenparig advies van het betrokken Paritair Comité wordt het model automatisch toepasbaar op ondernemingsvlak. Het arbeidsreglement wordt door de werkgever aangepast.

Artikel 8

- a) Ondernemingen met syndicale delegatie die gebruik wensen te maken van andere arbeidsregimes met nachtprestaties dan deze voorzien in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dienen ofwel de procedure voorzien in de wet van 17/2/1997 toe te passen, ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in uitvoering van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) Ondernemingen zonder syndicale delegatie die gebruik wensen te maken van andere arbeidsregimes met nachtprestaties dan deze voorzien in art. 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dienen de procedure voorzien in art. 7 c) van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven.

Artikel 9

- a) De wet van 17/2/1997 stelt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 en 49 gesloten in de Nationale arbeidsraad bij arbeidsregelingen met nachtprestaties dienen nageleefd te worden, evenals de bepalingen van het advies nr. 1189 uitgebracht door de Nationale arbeidsraad.
- b) De zwangere werkneemster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot 3 maanden na de bevallingsrust.
- c) In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties (Mannen/Vrouwen).
- d) Onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 en de sectorale regeling familiaal verlof overeenkomstig het nationaal akkoord 1973-74, zullen op ondernemingsvlak na sociaal overleg sluitende afspraken gemaakt worden over de tijdelijke terugkeer van werknemers, naar een arbeidsregeling zonder nachtprestaties in geval van ernstige medische of familiale redenen.
- e) De werknemer tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kan op zijn verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet.
- f) De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de nachtwerkers, te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersonen inzake "ongewenst seksueel gedrag".
- g) De thematiek van interim-arbeid en de contracten van bepaalde duur kan in de omkaderingsmaatregelen besproken worden op ondernemingsvlak.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen. De algemeen verbindend verklaring wordt aangevraagd.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan worden opgezegd per aangetekende brief te betekenen aan de andere partij met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 8/4/1998.

C.A.O. 21/02/2022

K.B.

B.S.

1. Inhoud:

Kort verzuim

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 09/07/2012

K.B. 19/04/2013

B.S. 05/09/2013

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022**KORT VERZUIM****HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED****Artikel 1**

Deze overeenkomst 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 uit sondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder werklieden wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. -VOORWERP**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

1. het koninklijk besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staats-burgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;
2. het koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);
3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;

4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;
5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
6. de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Staatsblad van 29 december 2008 4de uitg.);
8. de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meedouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Staatsblad van 10 mei 2011).

HOOFDSTUK III. - REGELS INZAKE KLEIN VERLET

Artikel 3

Het normaal loon, berekend op dezelfde wijze als voor de feestdagen, wordt uitbetaald voor de dagen waarop het werk verzuimd wordt om één van de volgende redenen, en wel ten belope van:

1. Drie dagen voor het huwelijk van de arbeider(ster) of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning bij de ambtenaar van de burgerlijke stand en dit overeenkomstig de artikelen 1475 - 1476 van het Burgerlijk Wetboek of het officieel neerleggen van een samenlevingscontract, door de arbeider(ster) te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daaropvolgende week.
2. Eén dag, deze van het huwelijk van:
 - de vader of de moeder, een grootvader of een grootmoeder, de schoonvader of de schoonmoeder, de stiefvader of de stiefmoeder van de arbeider(ster);
 - een kind van de arbeider(ster) of van zijn (haar) echtgenote(noot);
 - een kleinkind van de arbeider(ster);

- een broer of zuster, een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider(ster);
- gelijk welk ander familielid van de arbeider(ster) tot en met de bloedverwanten in de derde graad.

In het geval van het huwelijk van een kind van de arbeid(st)er of van zijn (haar) echtgenote(noot), kan deze dag eveneens opgenomen worden op de activiteitsdag voorafgaand aan het huwelijk indien dit huwelijk op een inactiviteitsdag van de arbeid(st)er valt.

3. Tien dagen voor de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de bevalling, waarvan de eerste drie dagen met behoud van zijn normaal loon en de volgende zeven dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op art.30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

- a) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
 - b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;
 - c) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
4. Drie dagen te kiezen door de arbeider(ster) van de dag die het overlijden voorafgaat tot en met de dag die op de begrafenis volgt, bij het overlijden van:
 - de echtgenote(noot) van de arbeider(ster);
 - de ouders van de arbeider(ster) (vader, moeder, tweede echtgenoot(note) van moeder of vader);

- een kind van de arbeider(ster) of van zijn (haar) echtgenote(noot);
 - de vader of de moeder van de echtgenote(noot) van de arbeider(ster).
5. Twee dagen, te kiezen door de arbeider(ster) vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag der begrafenis bij het overlijden der volgende bij de arbeider(ster) inwonende bloedverwanten:
 - een broer of een zus van de arbeider(ster); een schoonzoon of schoondochter van de arbeider(ster);
 - een schoonbroer of schoonzus van de arbeider(ster);
 - een grootvader of grootmoeder van de arbeider(ster);
 - een schoonbroer of schoonzus van de arbeider(ster);
 - een grootvader of grootmoeder van de echtgenote(noot) van de arbeider(ster);
 - een schoonbroer of schoonzus van de arbeider(ster);
 - een kleinkind van de arbeider(ster);
 - een schoonbroer of schoonzus van de arbeider(ster);
 - een overgrootvader of overgrootmoeder van de arbeider(ster);
 - een schoonbroer of schoonzus van de arbeider(ster);
 - een overgrootvader of overgrootmoeder van de echtgenote(noot) van de arbeider(ster); een achterkleinkind van de arbeider(ster).
 6. Eén dag, deze van de begrafenis, bij het overlijden der volgende niet bij de arbeider(ster) inwonende bloedverwanten:
 - een broer of zus van de arbeider(ster);
 - een schoonzoon of schoondochter van de arbeider(ster);
 - een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider(ster);
 - een grootvader of grootmoeder van de arbeider(ster);
 - een grootvader of grootmoeder van de echtgenote(noot) van de arbeider(ster);
 - een kleinkind van de arbeider(ster);
 - een overgrootvader of overgrootmoeder van de arbeider(ster);
 - een overgrootvader of overgrootmoeder van de echtgenote(noot) van de arbeider(ster); een achterkleinkind van de arbeider(ster).
 7. Eén dag, deze van de begrafenis, bij het overlijden van gelijk welk ander familielid van de arbeider(ster) tot en met de bloedverwanten in de derde graad, evenals bij het overlijden van de echtgenote(noot) van dit familielid, tijdens de duur van het huwelijk of de overeenkomstig artikel 4 a) gelijkgestelde samenwoning.

8. Eén dag, deze van de begrafenis, bij het overlijden van de voogd(es) van de minderjarige arbeider(ster), of van het minderjarige pleegkind waarvoor de arbeider(ster) als voogd(es) optreedt.
9. Eén dag, deze der plechtigheid, bij de priesterwijding of bij de kloostergelofte van een kind van de arbeider(ster) of van zijn (haar) echtgenote(noot), van een kleinkind, broer, zuster, schoonbroer en schoonzuster van de arbeider(ster), alsmede om het even welke bij de arbeider(ster) inwonende bloedverwant.
10. Eén dag voor de Plechtige Communie van een kind van de arbeider(ster) of zijn (haar) echtgenote(noot). Wanneer de plechtigheid plaats heeft op een zon- of feestdag of op een andere dag waarop normaal niet gewerkt wordt, zal de verletdag genomen worden op de arbeidsdag die het feest ofwel onmiddellijk voorafgaat ofwel er onmiddellijk op volgt.
11. Eén dag voor het feest der vrijzinnige jeugd waaraan een kind van de arbeider(ster) of zijn/haar echtgenote(noot) deelneemt, daar waar dit feest wordt gevierd. Wanneer die plechtigheid plaats heeft op een zon- of feestdag of op een andere dag waarop normaal niet gewerkt wordt, zal de verletdag genomen worden op de arbeidsdag die het feest onmiddellijk voorafgaat ofwel er onmiddellijk op volgt.
12. De nodige tijd, met een maximum van één dag, om persoonlijk deel te nemen aan een officieel bijeengeroepen familieraad.
13. De nodige tijd, met een maximum van drie dagen, voor het verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recrutering- of selectiecentrum, of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recrutering- of selectiecentrum.
14. De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen:
 - om deel te nemen aan een jury;
 - bij oproeping als getuige voor een rechtbank;
 - voor persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank;
 - om deel te nemen, in hoedanigheid van bijzitter bij een hoofdbureau voor stemopneming ter gelegenheid van wetgevende, provinciale, gemeenterverkiezingen en Europese parlementsverkiezingen;
 - voor het uitoefenen van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

15. Het onthaal van een kind in het gezin van de werkmán in het kader van een adoptie: tijdens de eerste drie dagen van het adoptieverlof, zoals bepaald in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer recht op het behoud van zijn normale loon ten laste van de werkgever.

Artikel 4

a) Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider(ster) en van zijn (haar) gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenote of echtgenoot.

b) Voor de toepassing van artikel 3, § 2., 4., 5., 6., 9., 10. en 11. van onderhavige overeenkomst wordt beschouwd als kind het wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk of regelmatig door arbeider(ster) opgevoed kind.

c) Voor de toepassing van artikel 31 § 2., 5., 6. en 9. van onderhavige overeenkomst worden de schoonbroer en de schoonzuster van de echtgenote(oot) van de arbeider(ster) gelijkgesteld met de schoonbroer of schoonzuster van de arbeider(ster).

Artikel 5

Behoudens overmacht zal de vergoeding voor werkverzuim voorzien in onderhavige overeenkomst aan de arbeider(ster) slechts worden uitbetaald mits hij (zij) vooraf de werkgever of diens vertegenwoordiger binnen een redelijke termijn heeft op de hoogte gebracht.

De arbeider(ster) moet het bewijs leveren van de gebeurtenis die het verzuim rechtvaardigt en de werkgever kan gebeurlijk het voorleggen van een officieel document verlangen.

Artikel 6

Voor de toepassing van artikel 3 van onderhavige overeenkomst zullen alleen als afwezigheid worden beschouwd de gewone werkdagen voor dewelke de arbeider(ster) aanspraak had mogen maken op het loon indien hij (zij) door de reden voorzien in artikel 3 niet belet was geweest te werken.

De onder artikel 3 vermelde vergoeding zal enkel worden uitbetaald indien de arbeider(ster) de verzuimdagen daadwerkelijk aan de voorziene doeleinden heeft gewijd.

HOOFDSTUK III. - VERVANGING EN DUUR

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2012, gesloten in het Paritair Comité voor metaal, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 april 2013 (Belgisch Staatsblad van 5 september 2013), geregistreerd onder het nummer 110547/CO/111.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 07/04/2003 K.B. 23/10/2006 B.S. 23/11/2006

1. Inhoud:

Uitbetaling alle carenzdagen aan arbeiders met een minimumanciënniteit van 3 maanden in een onderneming

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2004 voor onbepaalde duur.

Uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2003 houdende het nationaal akkoord 2003-2004

HOOFDSTUK II – CARENZDAG

2.1. Definitie

De carenzdag wordt gedefinieerd in artikel 52 §1 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten als de eerste werkdag van een periode van arbeidsongeschiktheid die geen veertien dagen duurt.

2.2. Regeling

Onverminderd gunstiger regelingen op provinciaal en/of op ondernemingsniveau, worden vanaf 1 januari 2004, alle carenzdagen betaald aan arbeiders met een minimumanciënniteit van 3 maanden in de onderneming. Deze regeling is geldig voor onbepaalde duur.

C.A.O. 06/07/2015	K.B. 01/04/2016	B.S. 11/05/2016
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Ter beschikking van de controle-arts gedurende de 2de en de 3de werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid telkens van 9u30 tot 13u30.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.	K.B.	B.S.
--------	------	------

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 2015 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2015

BESCHIKBAARHEID OP DE VERBLIJFPLAATS VOOR EEN BEZOEK
VAN DE CONTROLE-ARTS

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de bepalingen van artikel 31 §3 alinea 2 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door artikel 61 3° van de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (B.S 31 december 2013).

Bij arbeidsongeschiktheid van de arbeider die de toelating heeft om de woonst te verlaten, dient deze zich ofwel in zijn woonplaats ofwel in een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking te houden voor een bezoek van de controlearts en dit gedurende de 2e en de 3e werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid, telkens van 9u30 tot 13u30.

De bepaling is enkel van toepassing in de ondernemingen zonder syndicale delegatie.

Artikel 3 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2015 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

K.B. 22/04/2012

B.S. 10/05/2012

1. Inhoud

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzeggingstermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzeggingstermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Voor arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzeggingstermijn uit 2 delen die bij elkaar moeten opgeteld worden.

Deel 1: opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31/12/2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren (KB 22/04/2012 – BS 10/05/2012)

	Algemeen regime		Bruggpensioen	Herstructurering (met cao)	
	wg	wn		wg	wn
-5 jaar anc.	42d.	14d.	35d.	35d.	14d.
5 – 10 jaar	49d.	14d.	35d.	35d.	14d.
10 – 15 jaar	84d.	28d.	35d.	70d.	21d.
15 – 20 jaar	112d.	28d.	35d.	70d.	21d.
20 – 25 jaar	154d.	42d.	70d.	133d.	28d.
25 en + jaar	196d.	42d.	70d.	133d.	28d.

Deel 2: opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 01/01/2014 volgens de nieuwe wettelijke opzeggingstermijnen die gelden vanaf 01/01/2014. <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/einde-van-de-arbeidsovereenkomst-13>

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

K.B. 08/12/2003

B.S. 08/01/2004

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 22 april 2012

TOT VASTSTELLING VAN DE OPZEGTERMIJNEN IN DE
ONDERNEMINGEN DIE RESSORTEREN ONDER HET PARITAIR
COMITÉ VOOR DE METAAL-, MACHINE-, EN ELEKTRISCHE BOUW

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren, zowel voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering vóór 1 januari 2012 is aangevangen als diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Artikel 2

In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden vastgesteld op:

- Tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan 5 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- Negenenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- Vierentachtig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 28 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- Honderdentwaalf dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- Honderdvierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 20 en minder dan 25 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- Honderdzesennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die ten minste 25 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Artikel 3 – In geval van brugpensioen

In afwijking van artikel 2 van dit besluit, gelden in geval van ontslag door de werkgever met het oog op brugpensioen de volgende opzeggingstermijnen:

- Vijfendertig dagen wat de werklieden betreft die minder dan 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- Zeventig dagen wat de werklieden betreft die meer dan 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Artikel 4 – In geval van herstructurering

§ 1. In afwijking van artikel 2 van dit besluit, wordt in geval van herstructurering de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- Vijfendertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan 10 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest;
- Zeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest;
- Honderddrieëndertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft ten minste 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest.

§ 2. Deze afwijkende opzeggingstermijnen gelden op voorwaarde dat deze opzeggingstermijnen worden bevestigd in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 3. Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een ononderbroken periode van 60 kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 werklieden voor ondernemingen met minder dan 30 werklieden. Ook de ontslagen ingevolge een faling of een sluiting van de ondernemingen vallen onder toepassing van deze definitie.

Artikel 5

De opzeggingen betekend voor de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 6

Het koninklijk besluit van 8 december 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, wordt opgeheven.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt evenwel ten vroegste op 1 januari 2012.

C.A.O.19/02/1973 uit het Nationaal akkoord 1973/1974

Registratiedatum:
Registratienummer: 17731
Publicatie registratie in B.S.: 19/05/1973

1. Inhoud:

Toegestane afwezigheid zonder loon

2. Vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1973 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973

GEWETTIGDE AFWEZIGHEID
WEGENS FAMILIALE REDENEN
NATIONAAL AKKOORD 1973-1974, PUNT 7

Wordt als gewettigd beschouwd de afwezigheid, gedurende maximaal 3 dagen per jaar, van de werknemer die in de absolute en door een medisch attest bevestigde noodzakelijkheid verkeert om zijn/haar echtgenoot/echtgenote of rechtstreekse bloedverwant in de eerste graad te verzorgen die ernstig ziek is of slachtoffer is van een ongeval.

Bedoeld werkverzuim geeft geen recht op bezoldiging en mag voor de betrokkene geen nadelige gevolgen meebrengen.

Voor wat de toepassing van die beschikking betreft wordt de persoon die bij de arbeider inwoont en deel uitmaakt van zijn/haar gezin met de echtgenoot/echtgenote gelijkgesteld.

C.A.O. 20/12/2021 K.B. 09/10/2022 B.S. 22/02/2023

1. Inhoud

Landingsbanen 2023

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

LANDINGSBANEN 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Artikel 2 - Landingsbaan 4/5de vanaf 55 jaar - lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de NAR van 15 juli 2021 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de.

Artikel 3 - Halftijdse landingsbaan vanaf 55 jaar - lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de NAR van 15 juli 2021 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 4 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

1. Zorgkrediet
2. opleidingskrediet
3. ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

C.A.O. 03/07/2023 K.B. 19/12/2023 B.S. 11/01/2024

1. Inhoud

Landingsbanen 2023 (verlenging)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 20/12/2021 K.B. 09/10/2022 B.S. 22/02/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023

LANDINGSBANEN 2023 - verlenging

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Artikel 2 - Landingsbaan 4/5de vanaf 55 jaar - lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de

Artikel 3 - Halftijdse landingsbaan vanaf 55 jaar - lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artike 4 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2023.

C.A.O. 13/11/2023	K.B.	B.S.
-------------------	------	------

1. Inhoud

– Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 20/12/2021	K.B. 09/10/2022	B.S. 22/02/2023
-------------------	-----------------	-----------------

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**TIJDSKREDIET LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN****Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

Artikel 2 - Tijdskrediet met motief - halftijds en voltijds

De in artikel 1 bedoelde arbeiders hebben recht op 51 of 36 maanden halftijds of voltijds tijdskrediet voor de motieven zoals bedoeld in art. 4§ 1, a) (zorgen voor zijn kind jonger dan 8 jaar), b) (palliatieve zorg verlenen) en c) (zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid) en § 2 (een erkende opleiding volgen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, nr. 103 ter van 20 december 2016, nr. 103/4 van 29 januari 2018, nr. 103/5 van 7 oktober 2020 en nr. 103/6 van 27 september 2022.

Artikel 3 - Landingsbaan 4/5de vanaf 55 jaar - lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de NAR van 30 mei 2023 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de.

Artikel 4 - Halftijdse landingsbaan vanaf 55 jaar - lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de NAR van 30 mei 2023 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 5 - Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

In uitvoering van artikel 8 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanver-

minderen en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de.

Artikel 6 - Duur en vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025 met uitzondering van de artikelen 1, 2 en 5 die voor onbepaalde duur gelden.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 20 december 2021, met registratienummer 172.391/111/CO.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 NOVEMBER 2023 BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

1. Zorgkrediet
2. Opleidingskrediet
3. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

C.A.O. 11/12/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud

– Tijdskrediet, drempel en organisatieregels

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023**TIJDSKREDIET – DREMPEL EN ORGANISATIeregELS****Artikel 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.

Artikel 2 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het Nationaal Akkoord 2023-2024 van 18 september 2023 (registratienummer 183205/CO/111) met betrekking tot de berekening van de drempel voor de toekenning van tijdskrediet in de sector.

Artikel 3 - Berekening van de drempel voor tijdskrediet

§ 1. In toepassing van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, nr. 103 ter van 20 december 2016, nr. 103/4 van 29 januari 2018, nr. 103/5 van 7 oktober 2020 en nr. 103/6 van 27 september 2022, wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5e loopbaanvermindering vastgelegd op 5%, geteld in koppen, van de arbeiders overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. Onverminderd de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak kan in uitvoering van artikel 16 §8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, deze drempel op ondernemingsvlak worden verhoogd.

§ 3. Voor de berekening van de drempel overeenkomstig §1 en §2 van huidig artikel worden de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van de artikelen 4

en 8 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, niet in aanmerking genomen overeenkomstig de bepalingen van artikel 16 §1, §3 en §6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Artikel 4. - Organisatieregels voor het recht op loopbaanvermindering met 1/5e voor de arbeiders en het recht op loopbaanvermindering met 1/5e en de halftijdse loopbaanvermindering voor de arbeiders van 50 jaar en ouder, die normaal tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

§ 1. Overeenkomstig artikel 4 §5, 3) en 8 §1, 1) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt het recht op 1/5e loopbaanvermindering uitgeoefend ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen per week.

§ 2. In toepassing van artikel 6 §2 en 9 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 kan voor het organiseren van het recht op 1/5e loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld dan die ten belope van 1 dag of 2 halve dagen per week:

- Bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak en vervolgens geïntegreerd in het arbeidsreglement;
- Of ingeval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen werknemer en werkgever.

Artikel 5 - Organisatieregels voor het recht op loopbaanvermindering met 1/5e voor de arbeiders en het recht op loopbaanvermindering met 1/5e en de halftijdse loopbaanvermindering voor de arbeiders van 50 jaar en ouder voor arbeiders tewerkgesteld in ploegen of cycli.

§ 1. Overeenkomstig artikel 6 §1 en 9 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gelden voor de arbeiders tewerkgesteld in ploegen of cycli dezelfde regels als vervat in artikel 4 §1 en §2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Wordt voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli een andere gelijkwaardige regeling overeengekomen overeenkomstig artikel 4 §2 van

de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, dan moet de loopbaanvermindering minstens in volledige dagen worden opgenomen in een gelijkwaardige regeling, te bespreken op ondernemingsvlak. Bovendien moet de bestaande arbeidsorganisatie verder toegepast kunnen worden. Dit impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moet blijven.

§ 3. Voor arbeiders tewerkgesteld in ploegen doet de mogelijkheid in een andere gelijkwaardige regeling te voorzien overeenkomstig artikel 4 §2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn gesloten.

Artikel 6 - Organiseerbaarheid binnen de ondernemingen

Bij de uitoefening van het recht op tijdskrediet roepen de sociale partners op om aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid binnen de ondernemingen.

Artikel 7 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2024.

Zij kan worden opgezegd mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, mits respect van een opzegperiode van 6 maanden.

C.A.O. 13/05/1971

Registratiedatum:
Registratienummer: 633
Publicatie registratie in B.S.: 20/10/1971

1. Inhoud:

Procedure en werkwijze bij het onthaal van nieuwe arbeiders op de onderneming

2. Vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 april 1971 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1971

ONTHAAL VAN DE ARBEIDERS

Gelet op de wet van 20 juli 1961 tot aanvulling van artikel 11 van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract en tot regeling van de verplichtingen van het ondernemingshoofd inzake het onthaal van de arbeiders en meer bepaald van de jonge arbeiders in de onderneming;

Overwegende dat het onthaal de uitdrukking is van de belangstelling welke werkgever en onderneming betuigen voor de persoon van de aangeworven arbeider en van hun begrip voor de bijzondere problemen die, vooral voor de jongeren, bij een eerste contact met de werkkring oprijzen;

Overwegende dat het onthaal tot doel heeft, de pas aangeworvene de gelegenheid te geven vertrouwd te geraken met de onderneming, met haar algemene werkkring en haar gebruikelijke werkvoorwaarden, hem toe te laten de betekenis van zijn persoonlijk werk in het geheel van de activiteiten der onderneming te begrijpen; overwegende dat de beroepsopleiding en beroepsvervolmaking, vooral van de jongeren, vanaf het onthaal alle aandacht van de directie moeten gaande houden, volgens formules die van onderneming tot onderneming kunnen verschillen;

Overwegende anderzijds dat de organisatie van het onthaal, om doeltreffend te zijn, dient aangepast te worden aan de grootte en aan de structuur van de onderneming; dat terwijl de taken van onthaal, van voorlichting en van gebeurlijke vorming der arbeiders in de kleine ondernemingen die over geen andere middelen beschikken door het ondernemingshoofd zelf worden vervuld, het in de grotere onderneming aangewezen is dat een bevoegde persoon of dienst speciaal belast wordt met het coördineren der acties op dit gebied;

Overwegende dat een goed onthaal in de onderneming, zowel van de bedrijfsleiding als van het personeel en diens syndicale vertegenwoordigers, een gezamenlijke inspanning vereist om voor de nieuwe aangeworvene een gunstig klimaat te scheppen, o.m. door het bevorderen van zijn sociale aanpassing aan zijn arbeidsgroep, en om de menselijke betrekkingen te verbeteren in het raam van georganiseerde industriële betrekkingen;

Komen de ondertekenende partijen overeen omtrent wat volgt:

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is toepasselijk op alle ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Nationaal Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Artikel 2

Elke onderneming gelast ofwel een bevoegde persoon, ofwel een dienst erover te waken dat het onthaal van de nieuwe aangeworvene en vooral der jongeren goed georganiseerd is, en in te staan voor de coördinatie der verschillende aspecten van dit onthaal.

In de ondernemingen waar in toepassing van de collectieve overeenkomst van 24 december 1947 een syndicale afvaardiging van het arbeidspersoneel bestaat, wordt deze - tegelijk met de ondernemingsraad op de hoogte gesteld van de voor het onthaal overwogen maatregelen en is zij bevoegd over hun aanpassing alle advies uit te brengen.

Artikel 3

De rol van de dienst voor onthaal en het voorwerp van onthaal bestaan er in zich met de nieuw aangeworven arbeiders en meer bepaald met de jongeren bezig te houden door ze aan hun onmiddellijke oversten en werkmakkers voor te stellen om aldus de onontbeerlijke menselijke contacten in de hand te werken en hun eventueel alle nuttige inlichtingen van algemene aard te verstrekken op gebied van voorkoming van arbeidsongevallen, beroepsziekten, gezondheidsinstellingen, maatschappelijke werken, diensten voor beroepsopleiding en -volmaking, representatieve arbeidsorganen in de onderneming, alsmede alle inlichtingen van aard ze meer met de interne organisatie van de onderneming vertrouwd te maken.

Artikel 4

Op het ogenblik van de aanwerving en in ieder geval vóór de indiensttreding ontvangt de nieuw aangeworven arbeider mondeling of schriftelijk alle inlichtingen over arbeidsvoorwaarden, bezoldiging en werkuren door toedoen van het ondernemingshoofd of van zijn bevoegde afgevaardigde. Hij wordt eveneens nauwkeurig ingelicht over datum, plaats en uur van aanbidding op het werk, alsmede over de identiteit van de persoon tot wie hij zich moet richten.

Bij de eerste uitbetaling van het loon, ontvangt de nieuw aangeworvene op zijn verzoek een mondelinge of schriftelijke uitleg over de berekeningswijze van het loon, van de premies en van de diverse afhoudingen.

Artikel 5

De aan te wenden middelen om het onthaal der nieuwe arbeiders zo gunstig mogelijk te doen verlopen, zullen worden vastgesteld in samenwerking met vertegenwoordigers der arbeiders in de ondernemingsraad en in het Comité voor Veiligheid en Hygiëne en met de vakbondsafgevaardigden, dit binnen de grenzen van de respectieve bevoegdheid van elk dezer lichamen.

De keuze van de meest geschikte middelen gebeurt op het vlak van de onderneming, met inachtneming van haar omvang, haar structuur en eigen kenmerken.

Onder de in te zetten middelen verdient een speciale vermelding:

- a) de inrichting van een contact met leden van de in de onderneming bestaande paritaire organen en meer bepaald met de eventuele afgevaardigden der jonge arbeiders;
- b) het ter hand stellen van onthaalbrochures;
- c) een uiteenzetting door een bevoegd persoon over de bedrijvigheid, de structuur, de produktie, enz. van de onderneming;
- d) de inrichting van een geleid bezoek in de onderneming.

Artikel 6

Op het vlak van de onderneming zullen de nodige voorzorgen worden genomen om de nieuwelingen met hun arbeid vertrouwd te maken, meer in het bijzonder tijdens de periode van aanpassing aan hun nieuwe functie.

Artikel 7

De pas in dienst getreden arbeiders kunnen zich tot de bevoegde instantie wenden om bijkomende inlichtingen in te winnen omtrent de arbeidsvoorwaarden in het bedrijf en hun moeilijkheden voor te leggen. Voor dat doel kan door het ondernemingshoofd een tijdregeling vastgelegd worden.

Artikel 8

De huidige overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in voege op 1 april 1971. Zij kan door één der partijen worden verbroken, op voorwaarde dat een vooropzeg van zes maanden wordt gegeven door middel van een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 25/04/1989 K.B. 09/04/1990 B.S. 29/05/1990

1. Inhoud

Beperking van het gebruik van uitzendkrachten tot de gevallen vermeld in de wet van 24/07/1987
Raadplegingsprocedure
Onthaal van de uitzendkracht op de onderneming

2. Vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1989 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 1989

UITZENDARBEID

In uitvoering van het nationaal akkoord van 9 januari 1989 gesloten voor de arbeiders(-sters) van de sector van de metaal-, machine- en elektrische bouw wordt navolgende CAO gesloten:

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Deze overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die reeds door een sociaal programma-akkoord gedekt zijn voor de jaren 1989-1990 en is slechts gedeeltelijk van toepassing op de ondernemingen die door een sociaal programma-akkoord gedekt zijn voor het jaar 1989. Die vrijstelling betreft in dit geval alleen maar de bepalingen die in 1989 in voege treden. De gewestelijke paritaire secties zijn bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

Artikel 2 - Beroep op uitzendkrachten

§ 1. Het beroep op de contracten voor uitzendarbeid zal beperkt worden tot de in de wet van 24 juli 1987 voorziene gevallen met inachtnaam van het uitzonderingskarakter van dit regime.

§ 2. De raadplegingsprocedure t.a.v. de syndicale delegatie en de werknemersorganisaties zoals voorzien in de CAO nr. 36 zal strikt nageleefd worden.

§ 3. In het kader van de informatieprocedure t.a.v. de ondernemingsraad, zoals voorzien door de CAO nr. 37, zullen de werkgevers jaarlijks en trimestrieel inlichtingen verschaffen over de evolutie en vooruitzichten inzake uitzendarbeid.

Wanneer de vooruitzichten worden overschreden zal de ondernemingsraad hierover worden ingelicht.

§ 4. De werkgevers zullen, bij het onthaal van de uitzendkracht in de onderneming, inlichtingen verstrekken aangaande:

- de arbeidspost en de specifieke functievereisten
- de risico's en maatregelen inzake veiligheid en gezondheid betreffende de uit te oefenen functie
- de in de onderneming geldende bezoldigingsregelen voor de betrokken functie
- de namen van de leden van de syndicale delegatie.

Artikel 3 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1989 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C.A.O. 12/09/2022

K.B. 18/04/2023

B.S. 08/08/2023

1. Inhoud:

CAO van het Paritair Comité Uitzendkrachten, PC 322
Pensioenpremie voor uitzendkrachten in de metaalsector overeenkomstig een bijdrage tot financiering sectoraal systeem aanvulling op wettelijk pensioenstelsel

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024.

Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2022****PENSIOENPREMIE VOOR DE UITZENDKRACHTEN****Preamble**

Een groeiend aantal sectoren waar de uitzendkrachten tewerkgesteld zijn, hebben een eigen sectorale pensioenpijler uitgewerkt.

Daarbij betalen de bedrijven van deze sectoren een bijdrage aan een sectoraal orgaan ter dekking van de betaling van dit sectoraal pensioen.

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

1° de uitzendbureaus, bedoeld bij artikel 7, 1° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

2° de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van genoemde wet van 24 juli 1987, die door de uitzendbureaus worden tewerkgesteld.

Zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst:

- de studenten uitzendkrachten onderworpen aan de solidariteitsbijdrage;

Artikel 2

§ 1. Partijen komen overeen voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2024 de brutolonen van de uitzendkrachten, die tewerkgesteld zijn in sectoren met een sectorale pensioenregeling, te verhogen met een percentage dat overeenkomt met de in deze sectoren betaalde bijdrage, omgezet op basis van een reconversie coëfficiënt.

§ 2. Deze coëfficiënt houdt rekening met de patronale Rijksdienst voor Sociale Zekerheidsbijdragen.

Deze reconversiecoëfficiënt bedraagt 0,6943 voor de arbeiders en 0,7158 voor de bedienden.

§ 3. De in §1 genoemde percentages die van toepassing zijn voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024 zijn de percentages die opgenomen zijn in de bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst

§ 4. De premie wordt berekend op het loon van de uitzendkracht en wordt toegekend per loonafrekening.

De premie wordt afzonderlijk vermeld op de loonfiche van de uitzendkracht onder de uniforme benaming "pensioenpremie".

Evenwaardig is de vermelding dat de "pensioenpremie" inbegrepen is in het brutoloon.

§ 5. Deze regeling maakt toepassing van artikel 12, tweede lid van de wet van 24 juli 1987 en geniet derhalve voorrang op de eventuele sectorale aanvullende pensioenregelingen van de gebruikende ondernemingen.

§ 6. De partijen komen overeen dat de volgende procedure wordt toegepast.

Van zodra de voorzitter van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren van de uitzendsector ervan verwittigd wordt dat er in een bepaalde sector een regeling inzake een sectorale pensioenpijler is overeengekomen, zal hij aan de voorzitter van het betrokken paritair comité vragen om de modaliteiten van deze regeling over te maken en zal hij deze informatie bezorgen aan de leden van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren sluit vervolgens een collectieve arbeidsovereenkomst af die voorziet in een regeling zoals hierboven overeengekomen.

Een dergelijke regeling kan niet ingevoerd worden met terugwerkende kracht.

Artikel 3

Partijen engageren zich om het onderzoek verder te zetten met het oog op de creatie van een intersectoraal systeem op het niveau van de uitzendsector.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023

Zij wordt gesloten voor een bepaalde duur en verstrijkt op 30 juni 2024.

Zij kan, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden wordt in acht genomen, door elk van de partijen worden opgezegd met een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

PC 322 - BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVERBEIDSOVEREENKOMST
VAN 12 SEPTEMBER 2022 BETREFFENDE DE PENSIOENPREMIE
VOOR DE UITZENDKRACHTEN

Sector	P.C.	Pensioenpremie te betalen door de uitzendbureaus	Datum van inwerking- treding	Vervaldatum
Metaal- machine- en elektrische bouw "Vlaanderen en Fabricom"	111.01	1,66%	1 januari 2023	30 juni 2024
	111.02			
Metaal- machine- en elektrische bouw "Wallonië en Brussel"	111.01	1,52%	1 januari 2023	30 juni 2024
	111.02			
Montage van bruggen en metalen	111.03	1,66%	1 januari 2023	30 juni 2024
Garagebedrijf	112	1,25%	1 januari 2023	30 juni 2024
Terugwinning van metalen	142.01	1,25%	1 januari 2023	30 juni 2024
Elektriciens: installatie en distributie	149.01	1,46%	1 januari 2023	30 juni 2024
Koetswerk	149.02	1,53%	1 januari 2023	30 juni 2024
Edele metalen	149.03	0,73%	1 januari 2023	30 juni 2024
Metaalhandel	149.04	1,46%	1 januari 2023	30 juni 2024
Metaalfabrikatennijverheid	209	1,41%	1 januari 2023	30 juni 2024

C.A.O. 31/05/2007 K.B. 13/11/2008 B.S. 05/02/2009

1. Inhoud

- Overname anciënniteit voor contracten bepaalde duur / uitzendcontracten bij omzetting naar contracten onbepaalde duur
- Wegvallen van de proefperiode op voorwaarde dat de totale duur van de "tijdelijke contracten" minstens 14 dagen heeft geduurd.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. K.B. B.S.

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juni 2007 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2007

ART. 23 UIT HET NATIONAAL AKKOORD 2007 - 2008

HOOFDSTUK IX - ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE DUUR EN VOOR UITZENDARBEID

Artikel 23

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die worden omgezet in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur vanaf 1 juni 2007 nemen de volledige in de betrokken onderneming opgebouwde anciënniteit over. Deze arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur mogen geen proefperiode voorzien, en voor zover de totale, niet noodzakelijk ononderbroken, duur van deze arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en deze arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minimum 14 dagen bedraagt.

Worden enkel in aanmerking genomen, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die begonnen zijn na 1 januari 2006 en waarvan de onderbrekingen tussen deze arbeidsovereenkomsten maximum 4 maanden bedragen.

C.A.O. 11/07/2011 K.B. 05/12/2012 B.S. 20/12/2012

1. Inhoud

Art. 9 uit het nationaal akkoord 2011-2012: beperken van het gebruik van dagcontracten

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juli 2011

ART. 9 DAGCONTRACTEN UIT HET NATIONAAL AKKOORD 2011 – 2012

Artikel 9 – Precaire arbeid

Om het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken kan enkel beroep gedaan worden op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het betreft werken waarvan voor de aanvang van de overeenkomst duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 werkdagen. Dagcontracten blijven altijd mogelijk bij de aanvang of in de eerste week van de opdracht en in situaties van onderbroken werkweken, bijv. bij tijdelijke werkloosheid.

AANBEVELING

1. Inhoud:

Integratie van jonge arbeiders in het bedrijf

- * promotiekansen - toegankelijkheid van functies
- * vervolmaking
- * tijdelijke contracten
- * avondonderwijs

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**AANBEVELING OMTRENT HET STATUUT
VAN DE JONGE ARBEIDERS

Overwegende dat beter moet tegemoet gekomen worden aan de aspiraties van de jonge arbeiders, zowel in hun belang als in dat van de onderneming.

Overwegende dat het huidige statuut, dat sedert 1 januari 1965 van kracht is, derhalve moet worden aangepast aan de huidige sociale en economische toestand.

Doen de partijen volgende aanbevelingen:

1. Rekening gehouden met de mogelijkheden in de onderneming zullen de jonge arbeiders ingezet worden op posten die het best beantwoorden aan hun opleiding en hun persoonlijke bekwaamheden.
2. Wanneer belangrijker, beter betaalde of meer gewaardeerde posten te begeven zijn, zal, alvorens buitenshuispersoneel wordt aangeworven, de voorkeur worden gegeven aan de arbeiders, de jongeren inbegrepen, uit de onderneming zelf, voor zover deze laatste alle door de onderneming gestelde eisen voor het bekleden van de te begeven post vervullen.
3. Teneinde te vermijden dat de dienstplicht en de hiermede gelijkgestelde schorsingen bepaald bij artikel 28quinquies van de wet op de arbeids-overeenkomst een belemmering zou zijn voor de loopbaan van de jonge arbeider, zal diens situatie van bij zijn terugkeer in de onderneming opnieuw worden onderzocht, zodat hij, volgens de behoeften en mogelijkheden van de onderneming, een functie toegewezen krijgt, die het best beantwoordt aan zijn persoonlijke bekwaamheden en kennis. Het feit zijn legerdienst nog te moeten vervullen, maakt op zichzelf geen voorwendsel uit om af te zien van de aanwerving van jongeren.
4. Men zal vermijden, voor het uitoefenen van tijdelijk werk, stelselmatig jonge arbeiders aan te werven, zonder dat ze terdege worden ingelicht omtrent de aard en de duur van het contract.

5. Voor zover de jonge arbeider vooraf en tijdig aan de onderneming zijn verlangen heeft te kennen gegeven om in rechtstreeks verband met de bedrijvigheid van de onderneming vervolmakingscursussen te volgen, moet in de mate van het mogelijke worden vermeden dat de betrokkene tijdens deze periode wordt ingeschakeld in elkaar aflossende ploegen, in de mate waarin dit systeem een belemmering zou zijn voor de normale voortzetting van de beroepsleergangen.
6. Men zal het de jonge arbeider vergemakkelijken avondvakonderwijs te volgen in verband met de sector waartoe de onderneming behoort met aangepaste en met de goede arbeidsorganisatie verenigbare middelen.

Bij gebreke aan reglementaire beschikkingen zal de onderneming zowel in de loop van als op het einde van het schooljaar de meest geschikte aanmoedigingsmiddelen kiezen, zoals bijvoorbeeld vrije tijd, kredieturen, vergoeding voor didactisch materieel, tussenkomst in verplaatsingskosten, toeslag voor geslaagde examens. Deze beschikkingen houden in zich een regelmatige aanwezigheid van de jonge arbeiders op deze cursussen.

7. De ondernemingsraad of bij ontstentenis van de ondernemingsraad, de syndicale delegatie, zal geïnformeerd worden over deze aanbevelingen. De ene of de andere instantie zal waken over de goede uitvoering van deze aanbevelingen.

C.A.O. 20/12/2021

K.B.

B.S.

1. Inhoud

- Verlenging CAO inzake tewerkstelling en opleiding risicogroepen (registratienummer 14056/CO/111)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 19/06/2017

K.B. 29/11/2017

B.S. 21/12/2017

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021**VERLENGING RISICOGROEPEN**

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 de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 inzake de tewerkstelling en opleiding risicogroepen (registratienummer 140566/CO/111) wordt verlengd tot 31 december 2023.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

C.A.O. 18/09/2023 K.B. 21/02/2024 B.S.08/03/2024

1. Inhoud

- Verlenging CAO inzake tewerkstelling en opleiding risicogroepen (registratienummer 169545/CO/111)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 20/12/2021

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023**VERLENGING RISICOGROEPEN**

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.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 (registratienummer 169545/CO/111) wordt verlengd tot 31 december 2024.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

C.A.O. 13/11/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud:

Verlenging risicogroepen

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

- Wijziging CAO inzake tewerkstelling en opleiding risicogroepen dd. 18/9/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**VERLENGING RISICOGROEPEN****Artikel 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.

Artikel 2 - Voorwerp

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023 inzake de verlenging risicogroepen (registratienummer 182840/CO/111) zoals hieronder bepaald.

§ 2. Het tweede artikel van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023 wordt vervangen door de volgende bepaling:

“De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 inzake de tewerkstelling en opleiding risicogroepen (registratienummer 140566/CO/111), verlengd door de CAO van 20 december 2021 (registratienummer 169545/CO/111) tot 31 december 2023, wordt opnieuw verlengd tot 31 december 2024.”

Artikel 3 - Duur en inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

C.A.O. 19/04/1999

K.B. 05/09/2001

B.S. 30/11/2001

1. Inhoud:

Uitbreiding definitie risicogroepen in toepassing van de wet van 26/03/1999 betreffende het Belgisch Actieplan voor de werkgelegenheid 1998.

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 1999 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999

DEFINITIE RISICOGROEPEN.

Artikel 1

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

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch Actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, meer in het bijzonder van Afdeling VI. Bepalingen van het Interprofessioneel akkoord 1999-2000, artikelen 105 en 106.

Artikel 3

Onverminderd de wettelijke bepalingen en de bepalingen van de ter zake geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de gewestelijke paritaire secties en bekrachtigd door het nationaal paritair comité wordt onder risicogroepen onder meer verstaan:

- laaggeschoolde arbeiders, van 18 jaar of ouder, die geen houder zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs;
- arbeiders van minstens 40 jaar oud die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering van de onderneming, introductie van nieuwe technologieën of nieuwe werkmethodes of reorganisatie van functies, cellen of diensten van de onderneming;
- arbeiders waarbij er geen overeenkomst bestaat tussen diploma en huidige functie;
- arbeiders die 10 jaar dezelfde functie uitoefenen;

- laaggeschoolde arbeiders die vervangers van bruggepensioneerden zijn;
- arbeiders die ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte definitief ongeschikt zijn geworden om hun arbeidsovereenkomst uit te voeren;
- gehandicapten;
- uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die aan één van volgende voorwaarden voldoen:
 - die de laatste 12 maanden zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen hebben genoten;
 - die ten hoogste een diploma Lager Secundair Onderwijs bezitten;
 - die jonger zijn dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en geen Secundair Onderwijs met volledig leerplan volgen;
 - die minstens 45 jaar zijn;
 - die sinds minstens 6 maanden ontslagen zijn uit een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité 111;
 - werklozen die betrokken zijn bij tewerkstellingsprojecten van de overheid;
- herintreders die geen werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen genieten en die in de laatste drie jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht;
- werkzoekende die het bestaansminimum trekken;
- allochtone arbeiders en werkzoekenden, met of zonder Belgische nationaliteit;
- deeltijds leerplichtigen.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor metaal-, machine- en elektrische bouw.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 1999 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

C.A.O. 19/06/2017 K.B. 31/01/2018 B.S. 22/02/2018

Registratiedatum: 26/07/2017
 Registratienummer: 140567
 Publicatie registratie in het B.S.: 23/08/2017

1. Inhoud

- Jaarlijks opleidingsengagement van 1,7% voor 2017-2018;
- Groeipad tegen 2020 een opleidingsengagement van 1,9%;
- Vanaf 1/1/2018 overdraagbaar opleidingskrediet van 8 uren per jaar per arbeider op een opleidingsrekening met een maximum van 5 dagen op 5 jaar;
- Definitie opleiding: formele en informele opleiding

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. K.B. B.S.

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017

VORMING EN OPLEIDING

Artikel 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.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Voorwerp

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig afdeling 1 – investeren in opleiding – van hoofdstuk 2 van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, in het algemeen en overeenkomstig artikel 11 en 12 van dezelfde Wet in het bijzonder.

§ 2. Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard wordt.

Artikel 3 - Collectieve vormingsinspanningen

Met het oog op de realisering van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente arbeider, zoals bepaald in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt het volgende overeen gekomen:

§ 1. Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,7% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de arbeiders gepresteerde uren zoals voorzien

in artikel 17 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 19 oktober 2015 (registratienummer 130650/CO/111) wordt behouden tot einde 2018.

Hierbij wordt aanbevolen om bij de uitwerking van de opleidingsplannen te zoeken naar een evenwichtige participatiegraad rekening houdend met de opleidingsbehoeften van elke werknemer.

§ 2. Als groeipad wordt voorzien dat bovengenoemde opleidingsinspanning tegen 2020 zal evolueren naar 1,9% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de arbeiders gepresteerde uren, wat overeenkomt met gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente arbeider.

Artikel 4 - Individuele opleidingsrekening

Daarenboven zal binnen het hierboven genoemde jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,7%, vanaf 1 januari 2018 een overdraagbaar opleidingskrediet gelijk aan 8 uren (= 1 dag) per jaar per arbeider op een individuele opleidingsrekening geplaatst worden met een maximum van 5 dagen op 5 jaar.

In de loop van 2017 zullen de verdere modaliteiten van dit opleidingskrediet uitgewerkt worden.

Artikel 5 - Definitie van opleiding

Voor de toepassing van de bovengenoemde artikelen 3 en 4 wordt onder opleiding de beroepsopleiding begrepen, zowel de formele als de informele opleidingen, en wordt verwezen naar de definitie bepaald in bovengenoemde wet:

§ 1. Formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

§ 2. Informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder formele opleidingen die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking

tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

Artikel 6 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2017. Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

C.A.O. 13/11/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud

Opstellen van een opleidingsplan in ondernemingen met een Ondernemingsraad, bij ontstentenis met een Comité voor bescherming en Preventie op het Werk.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 28/10/2019

K.B. 01/07/2020

B.S. 06/08/2020

C.A.O. 19/06/2017

K.B. 11/01/2018

B.S. 31/01/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 2023 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**Opleidingsplannen en sectoraal opleidingsengagement****Artikel 1 - Toepassingsgebied**

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

Artikel 2 - Definitie opleidingsplan

Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten per doelgroep in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de medewerkers en de onderneming.

Artikel 3 - Opmaak van het opleidingsplan

§ 1. De jaarlijkse opmaak van een opleidingsplan is verplicht in bedrijven vanaf 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen).

§ 2. In bedrijven met minder dan 20 werknemers bevelen de sociale partners ten sterkste aan om eveneens elk jaar een opleidingsplan op te maken.

§ 3. Bij de opmaak van het opleidingsplan zullen de opleidingsbehoeften in alle afdelingen en van alle personeelsgroepen worden onderzocht, rekening houdend met de genderdimensie.

Bijzondere aandacht zal gaan naar personen behorend tot de risicogroepen, meer bepaald werknemers van 50 jaar oud, werknemers met verminderde arbeidsgeschiktheid, werknemers die niet de nationaliteit van een EU-lidstaat hebben, en naar knelpuntberoepen.

Het plan moet minimaal de formele en informele opleidingen bevatten en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de realisatie van het individueel opleidingsrecht.

§ 4. Tegen 31 maart van elk jaar moet het plan definitief zijn opgemaakt.

Artikel 4 - Overleg over het opleidingsplan

§ 1. De werkgever legt elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

§ 2. In ondernemingen zonder ondernemingsraad en zonder vakbondsafvaardiging, dient het opleidingsplan voor advies voorgelegd te worden aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. Het comité voor preventie en bescherming op het werk geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

§ 3. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, een vakbondsafvaardiging en een comité voor preventie en bescherming op het werk in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

§ 4. De uitvoering van het opleidingsplan en de algemene opvolging van het individueel opleidingsrecht worden jaarlijks geëvalueerd door de ondernemingsraad en bij ontstentenis door de vakbondsafvaardiging, het comité voor preventie en bescherming op het werk of door de werknemers zelf.

Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Artikel 5 - Attestering van het opleidingsplan

Wanneer ondernemingen met een ondernemingsraad en/of een syndicale delegatie en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk een financiële tussenkomst voor opleidingen aanvragen bij een sectoraal opleidingsfonds, dienen zij bij hun eerste aanvraag van elk kalenderjaar te attesteren dat het opleidingsplan voor advies aan één van deze organen werd voorgelegd.

Het attest wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris van de ondernemingsraad.

Indien het plan werd voorgelegd aan de syndicale delegatie zal het attest ondertekend worden door een vertegenwoordiger van elke organisatie vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien het plan werd voorgelegd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, dan zal het attest ondertekend worden door de voorzitter van het comité en een vertegenwoordiger van elke arbeidersorganisatie vertegenwoordigd in dit comité.

Artikel 6 - Bezorgen van het opleidingsplan aan het sectoraal opleidingsfonds en de federale overheid

Om recht te hebben op een financiële tussenkomst voor opleidingen bij een sectoraal opleidingsfonds moeten bedrijven naast de attestering van het opleidingsplan zoals omschreven in artikel 5 van deze cao - ook elk jaar op elektronische wijze een afschrift van het opleidingsplan bezorgen aan het sectoraal opleidingsfonds.

Op basis van art. 38 van de Wet van 3 oktober 2022 betreffende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022) is de werkgever verplicht om op elektronische wijze een afschrift van het opleidingsplan te bezorgen aan de overheid, binnen de maand na de inwerkingtreding van het plan.

Het sectoraal opleidingsfonds zal worden belast met het bezorgen van het opleidingsplan aan de overheid. De werkgever zal aldus aan zijn wettelijke plicht voldoen door het opleidingsplan aan zijn sectoraal opleidingsfonds te bezorgen.

Artikel 7 - Sectoraal opleidingsrecht

In uitvoering van de artikels 50 §1, 50 §3 en 54 §2 van de "Arbeidsdeal" hebben de sociale partners concrete afspraken gemaakt en vastgelegd in de cao 'Individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren' van 18 september 2023.

De opleidingen dienen tijdens de werkuren te gebeuren. Wanneer de opleiding echter toch buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Artikel 8 - Scholingsbeding

Vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Deze bepaling is van bepaalde duur en geldt tot en met 1 januari 2025.

Artikel 9 - Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2019 met registratienummer 155.183 aangaande opleidingsplannen en interprofessionele opleidingsdoelstelling, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2020 (Belgisch staatsblad van 6 augustus 2020).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt tevens de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 met registratienummer 140.535 aangaande vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 2018 (Belgisch staatsblad van 31 januari 2018).

Artikel 10 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 8 dat van toepassing is tot 1 januari 2025.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité.

C.A.O. 17/03/2008 K.B. 21/02/2010 B.S. 24/06/2010

1. Inhoud

- OpleidingsCV: olijsting uitgeoefende functies en gevolgde professinele opleidingen (art. 5).
- Suppletief model (bijlage aan de CAO)

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2008 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2008

OPLEIDINGSCV

A. Toepassingsgebied**Artikel 1**

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

§ 2. Onder werkliden wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

B. Voorwerp**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- 1°) artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 voor de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren, geregistreerd onder het nummer 83859/CO/111;
- 2°) artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 voor de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van die welke tot de sector van de ondernemingen der metaalverwerking behoren, geregistreerd onder het nummer 83.860/CO/111;

en heeft tot doel een eenvoudig en suppletief model van een opleidingsCV te bepalen, zoals opgenomen als bijlage bij deze CAO.

Artikel 3

In bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten worden volgende bepalingen opgeheven:

1º) Artikel 18, 3de alinea 1ste zin van bovengenoemde collectieve arbeids-overeenkomst, geregistreerd onder het nummer 83859/CO/111

2º) Artikel 22, 3e alinea 1ste zin van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, geregistreerd onder het nummer 83.860/CO/111

en vervangen door: " De werkgever zal jaarlijks (bv. tegelijkertijd met het overmaken van de fiscale fiche of de jaarlijkse loonstaat) een kopie van het opleidingsCV aan de arbeider overhandigen, evenals bij uitdiensttreding van de arbeider."

C. OpleidingsCV

Artikel 4

Het model van opleidingsCV bestaat uit drie delen:

- een handleiding
- een deel 1 (zie artikel 5)
- een deel 2 (zie artikel 6)

Het model van opleidingsCV wordt opgenomen als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst en maakt er integraal deel van uit.

Artikel 5

In deel 1 houdt elke onderneming van elke arbeider de vanaf 1 januari 2008 of vanaf zijn indiensttreding uitgeoefende functies én gevolgde professionele opleidingen in de onderneming (zowel formele als informele opleidingen, on the job training, bijscholingen, e.d.) bij, alsook, op vraag van de arbeider, de professionele opleidingen die vanaf 1 januari 2008 of vanaf zijn indiensttreding op zijn eigen initiatief gevolgd worden.

Deel 1 wordt door de onderneming ingevuld en bijgehouden.

Een afschrift van deel 1 wordt jaarlijks (bv. tegelijkertijd met het overmaken van de fiscale fiche of de jaarlijkse loonstaat) aan de arbeider overhandigd, alsook bij zijn uitdiensttreding.

Op ondernemingsvlak kan een afwijkend model ontwikkeld worden. De inhoud ervan moet echter minstens overeenstemmen met het model van opleidingsCV zoals vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst. De syndicale delegatie heeft de bevoegdheid om deze overeenstemming met het sectoraal

model na te gaan. Voor ondernemingen zonder syndicale delegatie wordt de overeenstemming nagegaan door het Paritair comité.

Artikel 6

In deel 2 kan de arbeider zelf de uitgeoefende functies en zijn gevolgde schoolse opleidingen en professionele opleidingen invullen van vóór 1 januari 2008 en/of van vóór zijn indiensttreding (zowel formele als informele opleidingen, on the job training, bijscholingen, opleidingen gevolgd op eigen initiatief, e.d.).

Deel 2 wordt door de arbeider ingevuld en bijgehouden.

Deel 2 wordt blanco eenmalig door de werkgever aan de arbeider overhandigd bij zijn indiensttreding. Voor de arbeiders die reeds in dienst zijn van de onderneming op 1 januari 2008 wordt deel 2 blanco overhandigd, tegelijkertijd met de eerste overhandiging van het deel 1, bedoeld in vorig artikel.

Artikel 7

De handleiding wordt eenmalig door de werkgever aan de arbeider overhandigd bij zijn indiensttreding. Voor de arbeiders die reeds in dienst zijn van de onderneming op 1 januari 2008 wordt de handleiding overhandigd, tegelijkertijd met de eerste overhandiging van het deel 1, bedoeld in vorig artikel.

De handleiding kan op vraag van de arbeider op ieder moment worden ingezien of gedownload via de personeelsintranet van de onderneming, voor zover een dergelijke personeelsintranet voorzien is in de onderneming.

Artikel 8

Partijen komen overeen om de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te evalueren in de loop van het derde kwartaal 2010.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2008.

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

6. Een kopie voor de werknemer.

Jaarlijks moet de werknemer automatisch (vb. samen met de overhandiging van zijn loonoverzicht of zijn fiscale fiche) een kopie van zijn opleidingsCV krijgen. Dit kan een papieren afschrift zijn of een elektronisch overgemaakt document. Het kan ook een afschrift zijn dat de werknemer zelf van het personeelsintranet kan downloaden indien die systemen in de onderneming gangbaar zijn. Bij die gelegenheid heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen de 3 maanden eventuele correcties te laten aanbrengen met betrekking tot de voorbije periode. Ook bij uitdiensttreding uit de onderneming om welke reden ook, moet de werknemer een kopie krijgen.

7. Respect van de privacy.

Het opleidingsCV is een persoonlijk document. Enkel de betrokken werkgever en de werknemer hebben er inzage in. Het wordt niet aan derden overgemaakt (tenzij eventueel door de werknemer zelf). Het kan evenmin onder werkgevers doorgegeven worden. Het mag ook geen testresultaten bevatten.

8. Persoonlijk document met opleidingen en functies van voor 1 januari 2008 en/of voor indiensttreding.

Naast het opleidingsCV (deel 1) kan de werknemer, indien hij het wenst, zelf zijn opleidingen en functies die hij voor 1 januari 2008 en/of vóór zijn indiensttreding reeds volgde of uitoefende (eventueel bij een andere werkgever) of zijn schoolse opleiding, en dit zonder tussenkomst van zijn werkgever, op een apart persoonlijk document (deel 2) aanbrengen en bijhouden.

C.A.O. 24/02/2014 K.B. 01/04/2016 B.S. 26/04/2016

1. Inhoud

- Extra stimulans voor het opleidingsCV door het oprichten van een digitaal platform

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2014 – uittreksel uit het nationaal akkoord 2013-2014

OPLEIDINGSCV

Artikel 12 – OpleidingsCV

De sociale partners wensen het opleidingsCV zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2008 betreffende het opleidingsCV (registratienummer 87938/CO/111) een extra stimulans te geven.

Hiertoe zal een digitaal platform opgericht worden met het oog op de centrale registratie van de door de werknemers gevolgde opleidingen.

Dit digitale platform zal aan de ondernemingen worden aangeboden, in de mate dat er op ondernemingsniveau nog geen gelijkaardige initiatieven bestaan.

Een paritaire werkgroep bestaande uit de opleidingsexperten van de verschillende organisaties zal tegen het einde van 2014 concrete voorstellen formuleren met betrekking tot het digitaal platform en de verdere verbetering van het gebruik van het opleidingsCV.

De paritaire werkgroep zal aan het paritair comité in september 2014 een tussentijds verslag over de stand van de werkzaamheden geven.

C.A.O. 18/09/2023 K.B. 04/02/2024 B.S. 23/02/2024

1. Inhoud

– Individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren

2. Wijzigt of verlengt:

C.A.O. 21/02/2022 K.B. 16/10/2022 B.S. 15/03/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 2023 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT IN HET KADER VAN LEVENSLANG LEREN

Artikel 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.

Artikel 2 - Voorwerp

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van de cao Nationaal Akkoord 2023- 2024 van 18 september 2023 (registratie lopende), evenals in toepassing van artikel 53,1° van de Wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022, hierna genoemd de "Arbeidsdeal".

Artikel 3 - Individueel opleidingsrecht - aantal dagen en groeipad

In uitvoering van de artikels 50 §1, 50 §3 en 54 §2 van de "Arbeidsdeal", komen de sociale partners tot de volgende afspraken.

§ 1. Elke voltijds tewerkgestelde arbeider beschikt over een individueel opleidingsrecht van:

- In 2023: 24 uur
- In 2024: 32 uur
- In 2025: 36 uur
- In 2026: 40 uur

§ 2. De niet voltijds tewerkgestelde arbeider en/of de arbeider die niet wordt tewerkgesteld gedurende het ganse kalenderjaar beschikt over een aantal uren in verhouding tot het arbeidsregime van de arbeider en/of het aantal maanden waarin de arbeider werd tewerkgesteld in de onderneming.

Artikel 4 - Opleidingen die in aanmerking komen

§ 1. De opleidingen die in aanmerking komen voor de opname van het individueel opleidingsrecht, zijn deze zoals voorzien in artikel 50 §1 van de "Arbeidsdeal".

- formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;
- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De opleidingen, zowel formeel als informeel moeten verband houden met de uitoefening van de beroepsactiviteit.

Artikel 5 - Toepassingsmodaliteiten

§ 1. Jaarlijks recht

De individuele opleidingsnoden dienen minimaal jaarlijks onderwerp uit te maken van een gesprek tussen de arbeider en de werkgever en laten toe om rekening te houden met de toekomstige evoluties van de functies (te bepalen door werkgever en arbeider).

Zowel het verwerven van competenties vereist voor de uitoefening van de huidige rol alsook andere toekomstgerichte competenties voor de huidige of voor een nieuwe rol, maken onderdeel uit van het opleidingsgesprek.

Elke arbeider heeft met het oog op het verwerven van deze competenties het recht om jaarlijks minimaal het aantal uren opleiding voorzien in artikel 3, §1 te volgen.

Niet-opgenomen opleidingsuren worden op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar. Op het einde van een periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

De genoten opleidingen worden opgenomen en bijgehouden in het opleidingscv, mits toepassing van het "only-once" principe.

§ 2. Initiatief

Zowel de werkgever als de arbeider moeten initiatief nemen om een specifieke opleiding te (laten) volgen. Een weigering om een opleiding te (laten) volgen dient steeds gemotiveerd te worden, zowel door de werkgever als door de arbeider.

§ 3. Algemene opvolging

De werkgever bespreekt de algemene opvolging van het individueel opleidingsrecht in de ondernemingsraad naar aanleiding van de jaarlijkse rapportering over het opleidingsplan.

In ondernemingen zonder ondernemingsraad maar enkel met een comité voor preventie en bescherming op het werk, bespreekt de werkgever deze opvolging in de vakbondsafvaardiging voor arbeiders.

In ondernemingen zonder ondernemingsraad en zonder vakbondsafvaardiging maar met een comité voor preventie en bescherming op het werk, bespreekt de werkgever deze opvolging in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

§ 4. Waarborg tot opleiding

Indien een arbeider gedurende 3 jaar geen enkele opleiding genoten heeft in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, dan kan deze arbeider zelf initiatief nemen om een opleiding te volgen en in te plannen.

De arbeider die tijdens deze periode zonder rechtvaardiging geweigerd heeft deel te nemen aan een geplande opleiding, verliest dit recht.

De opleidingen die in aanmerking komen zijn deze die voorkomen in het aanbod van de sectorale opleidingsfondsen.

De opleidingsfondsen voorzien hiervoor in een aanvraagprocedure dewelke opgestart kan worden door de werknemer en met informatieverstrekking aan de betrokken onderneming.

De kosten van deze opleiding, de verplaatsingskosten en de arbeidstijd vallen volledig ten laste van de onderneming.

Artikel 6 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité 111 met naleving van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Artikel 7 - Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beëindigt en vervangt vanaf 1 september 2023 de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022 betreffende het individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren, geregistreerd onder de nummers 173792/CO/111 en 173793/CO/111.

C.A.O. 26/09/2022

K.B. 28/06/2023

B.S. 31/08/2023

1. Inhoud

- Sectorale ondersteuning voor permanente vorming
- Datum verbetering: 16/05/2023

2. Wijzigt of verlengt:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2022

SECTORALE ONDERSTEUNING VOOR PERMANENTE VORMING

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de arbeiders en arbeidsters (hierna: arbeiders) tewerkgesteld in de vestigingseenheden van ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité (hierna PC) voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, die gelegen zijn op het grondgebied van het Waalse Gewest (met inbegrip van de Duitstalige Gemeenschap), en op hun werkgevers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de arbeiders tewerkgesteld in de vestigingseenheden van ondernemingen welke ressorteren onder het PC voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, die gelegen zijn op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en op hun werkgevers.

Deze CAO is niet van toepassing op opleidingen verstrekt in het Nederlands aan arbeiders tewerkgesteld in vestigingseenheden die gelegen zijn op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze CAO is eveneens niet van toepassing op de arbeiders tewerkgesteld in een in het Vlaamse Gewest gelegen vestigingseenheid.

Artikel 2 - Voorwerp

Het sectoraal opleidingsfonds, Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende Nijverheid Arbeiders, KBO 0409.845.289, met maatschappelijke zetel te August Reyerslaan 80, 1030 Schaarbeek, hierna INOM-arbeiders, heeft als doel:

- a. de bevordering van beroepsopleiding met het oog op de vorming, opleiding, aanpassing, bijscholing, specialisatie of herscholing van de werknemers of potentiële werknemers van de metaal-, machine- en elektrische bouw.

- b. de tewerkstelling en de opleiding te bevorderen in monteerders- en kraanverhuurbedrijven die onder het nationaal paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, dit volgens de bepalingen in de voor de sector afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.
- c. de tewerkstellings- en vormingsinitiatieven voor bij voorrang de risico-groepen onder werkzoekenden te organiseren en te ondersteunen.

In het kader van dit doel, voorziet INOM-arbeiders een sectorale ondersteuning voor permanente vorming aan ondernemingen van PC 111.

Onderhavige CAO heeft als voorwerp het vaststellen van de voorwaarden waaronder deze sectorale ondersteuning voor permanente vorming wordt toegekend.

Onderhavige CAO zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Betrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen dat de onderhavige CAO zo snel mogelijk algemeen verbindend zou worden verklaard bij koninklijk besluit.

INOM-arbeiders wordt vertegenwoordigd door het Beheerscomité Zuid dat bevoegd is voor het voorwerp van onderhavige CAO.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden voor de sectorale ondersteuning voor permanente vorming

§ 1. Voorwaarden met betrekking tot de onderneming die sectorale ondersteuning voor permanente vorming aanvraagt

- De onderneming en de arbeiders betrokken bij de opleiding moeten behoren tot het toepassingsgebied van onderhavige CAO ;
- De onderneming moet de bijdragen betaald hebben die verschuldigd zijn aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, met maatschappelijke zetel te Ravensteingalerij 27 b 7 te 1000 Brussel en ondernemingsnummer 0855.690.646.
- In de ondernemingen die beschikken over een Ondernemingsraad of een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, moeten de verplicht-

tingen opgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het PC 111 van 28 oktober 2019 betreffende de opleidingsplannen en de interprofessionele opleidingsdoelstelling (registratienummer 155183/CO/111) worden nageleefd (opleidingsplan te overleggen met deze instellingen ten laatste 3 maand na het begin van het boekhoudkundig jaar en correct ondertekend attest tenzij indien verschillend boekjaar).

§ 2. Algemene voorwaarden met betrekking tot de opleiding
INOM-arbeiders, via zijn Beheerscomité Zuid, beslist over de toekenning van de sectorale ondersteuning op basis van de onderstaande criteria:

- De opleiding moet een duurtijd hebben die minstens overeenstemt met een prestatiedag;
- Elke opleidingsdag vertegenwoordigt minimaal 4 uur;
- De opleiding moet worden gegeven tijdens de werkuren.

Verplichte basisvormingen met betrekking tot gezondheid en/of veiligheid die voortvloeien uit de reglementering in verband met de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden uitgesloten.

Opleidingen die opgenomen zijn in de catalogoog van erkende opleidingen opgemaakt door INOM-arbeiders in toepassing van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 04/07/2022 gesloten in PC 111 (registratie lopende), betreffende het betaald educatief verlof, kunnen recht geven op sectorale ondersteuning.

§ 3. Types van opleiding en specifieke voorwaarden per type

De volgende types van opleiding komen in aanmerking:

- Opleiding in een opleidingscentrum extern aan de onderneming;
- Opleiding intern aan de onderneming met een externe opleider;
- Opleiding intern aan de onderneming (intern opleidingscentrum of niet) door een interne opleider;
- Opleiding met begeleiding van een mentor/doublure intern aan de onderneming (peterschap/meterschap) on the job met een belangrijke impact op de vertraging van de productie;
- Mentorschapstraining

Voor opleidingen die in een intern opleidingscentrum worden gegeven door een interne opleider, en voor opleidingen met behulp van een interne men-

tor/doublure van het bedrijf, moet een document worden ingediend dat de volgende elementen bevat:

- Benaming van de opleiding;
- Opleidingscapaciteit in het bedrijf;
- Beschrijving van de infrastructuur en de uitrusting (voldoende ruimte voorbehouden voor de opleiding);
- Aan het einde van de opleiding reikt de werkgever een bewijs van deelname uit aan de persoon die de opleiding heeft gevolgd (titel van de opleiding, duur, organisator van de opleiding,...);
- Lijst van de opleiders in dienst van de onderneming die beschikken over de technische en pedagogische deskundigheid (CV) voor de opleiding in kwestie;
- Documentatie van de doelstelling, gedetailleerd programma, leermethode, inhoud, planning (duur en datum);
- Een kopie van de door de deelnemers ondertekende presentielijst.

Een mogelijkheid om van deze voorwaarden af te wijken wordt overgelaten aan het oordeel van het Beheerscomité Zuid van INOM-arbeiders.

Artikel 4 - Bedragen van de sectorale ondersteuning en plafonds

§ 1. Uurbedragen

De volgende bedragen, per arbeider en per opleidingsuur, kunnen worden toegekend, afhankelijk van het soort opleiding:

- Opleiding in een extern opleidingscentrum: 10€/uur/arbeider;
- Interne opleiding in de onderneming met een externe opleider: 5€/uur/arbeider;
- Opleiding in het interne opleidingscentrum van de onderneming of door een interne opleider: 5€/uur/arbeider;
- Opleiding met de hulp van een interne mentor/doublure (sponsoring) van het bedrijf op een werkpost met een aanzienlijke impact op de vertraging van de productie: 5€/uur/arbeider;
- Bijscholing: 15€/uur/arbeider voor interne opleiding door een externe opleider en 20€/uur/arbeider voor inter-bedrijven opleidingen.

Een mogelijkheid om van deze bedragen af te wijken wordt overgelaten aan het oordeel van het Beheerscomité Zuid van INOM-arbeiders.

§ 2. Plafonds

Voor de sectorale steun voor permanente vorming gelden per kalenderjaar en naar gelang van de beschikbare begrotingsmiddelen de volgende maxima:

- 12.500€ voor alle ondernemingen die onder PC 111 vallen;
- Met een uitzondering voor bedrijven waarvan de jaarlijkse bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid meer dan 12.500 euro bedraagt. In dit geval is het plafond 80% van de bijdragen.

Voor opleiding met behulp van een interne mentor/doublure (peterschap/meterschap) on the job die een aanzienlijke invloed heeft op de vertraging van de productie, geldt een maximum van 31 uur per arbeider en per opleiding. De cumul van verscheidene opleidingen per arbeider geeft geen recht op betaald educatief verlof.

Een mogelijkheid om van deze plafonds af te wijken wordt overgelaten aan het oordeel van het Beheerscomité Zuid van INOM-arbeiders.

Artikel 5 - Indienen van de aanvraag tot sectorale ondersteuning

Elke aanvraag van een onderneming voor sectorale steun voor de permanente vorming van hun werknemers moet via het IT-platform (ATOMS) van INOM-arbeiders worden ingediend. Deze aanvraag moet uiterlijk twee maanden (kalender) na de laatste opleidingsdag worden ingediend.

Artikel 6 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2022.

Zij kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

K.B. 11/10/1997

B.S. 12/12/1997

1. Inhoud

Vaststelling van de beroepen die in aanmerking komen voor het industrieel leerlingenwezen en de duurtijd van de opleiding.

2. Vervanging van K.B.:

Vervanging van het K.B. van 13 juni 1986

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 1994 voor onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 11 oktober 1997

TOT BEPALING VAN DE BEROEPEN WAARVOOR
DE ONDERNEMINGEN DIE TOT HET RESSORT
VAN HET PARITAIR COMITÉ VOOR METAAL-, MACHINE-
EN ELEKTRISCHE BOUW BEHOREN,
EEN LEEROVEREENKOMST KAN WORDEN GESLOTEN
EN TOT VASTSTELLING VAN DE DUUR DE LEERTIJD ERVAN

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de ondernemingen die tot het ressort van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw behoren.

Artikel 2

In de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen kunnen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, leerovereenkomsten worden gesloten voor de volgende beroepen:

1. Machine-arbeider;
2. Monteerder;
3. Bankbewerker;
4. Onderhoudsmechaniker;
5. Plaatbewerker;
6. Lasser-monteerder;
7. Ketelmaker;
8. Monteerder-kableerder;
9. Monteerder-installeerder;
10. Onderhoudselektricien;
11. Goederenbehandelaar;
12. Operator-behandeling van materialen;
13. Kandidaat-gereedschapsmaker;
14. Operator werktuigmachines;
15. Mecanicien-verspaner;
16. Kandidaat-lasser booglasprocédés;

17. Constructeur staaldraad;
18. Bankwerker-monteerder;
19. Stellingmonteerder;
20. Monteerder volgens plan;
21. Operator-insteller van numeriek bestuurd plaatbewerkingsmachines;
22. Kandidaat-pijpfitter;
23. Aluminiumschrijnwerker;
24. Ijzerbewerker;
25. Polyvalente gieterij-arbeider;
26. Polyvalente gieterij-techniker;
27. Modellenmaker;
28. Monteerder-kableerder van elektrische schakelborden;
29. Industriële elektricien;
30. Ontstoorder van elektrische installaties;
31. Ontstoorder van hydromechanische installaties;
32. Techniker geautomatiseerde installaties;
33. Operator insteller geautomatiseerde machines;
34. Operator vervormingsmachines;
35. Verenmaker;
36. Wapenbewerker;
37. Monteerder-installeerder van PVC-ramen;
38. Kunststofverwerker;
39. Polyvalente draadtrekker;
40. Verwarmingstechniker;
41. Oppervlaktebehandelaar.

Artikel 3

De duur van de leertijd voor de in artikel 2 bedoelde beroepen wordt vastgesteld op 2 jaar.

Het paritair leercomité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw kan evenwel oordelen dat de leerling reeds een zekere scholingsgraad in het gekozen beroep bezit, in welk geval, met instemming van dat leercomité, de duur van de leertijd op 1 jaar kan worden gebracht.

Artikel 4

Het koninklijk besluit van 13 juni 1986 tot bepaling van de beroepen waarvoor in de ondernemingen die tot het ressort van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw behoren, een leerovereenkomst kan worden gesloten en tot vaststelling van de duur van de leertijd ervan wordt opgeheven.

Artikel 5

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 1994.

C.A.O. 13/03/2023

K.B. 17/09/2023

B.S. 10/10/2023

1. Inhoud

Voorwaarden voor de goedkeuring van sectorale beroepsopleidingen in het kader van Betaald Educatief Verlof

2. Wijzigt of verlengt:**3. Duurtijd:**

Vanaf 13 maart 2023 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2023

BETREFFENDE DE VOORWAARDEN VOOR DE GOEDKEURING
VAN SECTORALE BEROEPSOPLEIDINGEN IN HET KADER
VAN BETAALD EDUCATIEF VERLOF

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) is van toepassing op de arbeiders en arbeidsters (hierna: arbeiders) tewerkgesteld in de vestigings-eenheden van ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité (hierna PC) voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, die gelegen zijn op het grondgebied van het Waals Gewest (met inbegrip van de Duitstalige Gemeenschap), en op hun werkgevers.

Deze CAO is van toepassing op de arbeiders tewerkgesteld in de vestigings-eenheden van ondernemingen welke ressorteren onder het PC voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, die gelegen zijn op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en op hun werkgevers.

Deze CAO is niet van toepassing op beroepsopleidingen verstrekt in het Nederlands aan arbeiders tewerkgesteld in vestigingseenheden die gelegen zijn op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze CAO is eveneens niet van toepassing op de arbeiders die op basis van hun tewerkstelling in een in het Vlaamse Gewest gelegen vestigingseenheid in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof zoals bedoeld in het Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding.

Artikel 2 - Voorwerp

In toepassing van de artikelen 109, §1, 8° en 8°bis van de Herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, worden erkend als beroepsopleiding in het kader van het BEV (hierna: BEV): de opleidingen per bedrijfstak georganiseerd bij een beslissing van het bevoegde PC.

Deze CAO maakt deel uit van dat kader.

Onderhavige CAO zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Betrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen dat de onderhavige CAO zo snel mogelijk algemeen verbindend zou worden verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 3 - Roi van INOM-arbeiders

Het sectoraal opleidingsfonds, Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende Nijverheid Arbeiders, KBO 0409.845.289, met maatschappelijke zetel te August Reyerslaan 80, 1030 Schaarbeek, hierna INOM-arbeiders, wordt door het PC 111 gemandateerd om een raadgevend en niet-bindend advies te formuleren met betrekking tot de erkenningsbeslissing bedoeld in artikel 2 van onderhavige CAO.

INOM-arbeiders wordt vertegenwoordigd door zijn Beheerscomite Zuid.

INOM-arbeiders stelt aan de ondernemingen de attesten van nauwgezetheid ter beschikking die af te leveren zijn bij de bevoegde administratieve instanties. Met betrekking tot de opleidingen die in de eigen opleidingscentra van het bedrijf worden gegeven, kan INOM-arbeiders, alvorens de attesten van nauwgezetheid uit te reiken, het bewijs vragen dat de bewijzen van deelname wel degelijk zijn overhandigd aan de arbeider die een vorming heeft gevolgd.

Artikel 4 - Voorwaarden voor de erkenning van externe opleidingsverstrekkers

§ 1. De opleidingen verstrekt door de hierna genoemde opleidingsverstrekkers komen in aanmerking om door het PC 111 te worden erkend voor BEV:

1. Paritair beheerde opleidingscentra (bv. Technifutur, Technocampus, Technicity, VervolmakingsCentrum voor Lassers,...)
2. Opleidingscentra beheerd door openbare actoren (Forem, Bruxelles-Formation, Enseignement, IAWM...)
3. Private opleidingscentra, extern aan de onderneming

§ 2. De opleidingen gegeven door een van deze drie soorten verstrekkers in de onderneming kunnen ook worden goedgekeurd wanneer de opleider komt van een opleidingsverstrekker buiten de onderneming.

§ 3. De door PC 111 in het kader van BEV erkende opleidingen die georganiseerd worden door externe opleidingsverstrekkers worden opgenomen in de catalogo van INOM-arbeiders die jaarlijks wordt geactualiseerd.

Deze catalogo is op aanvraag consulteerbaar ofwel via de persoonlijke web interface van een onderneming van het PC 111.

Deze catalogo bevat minstens de volgende informatie per opleiding: de benaming, de naam (namen) van de organiserende opleidingsverstrekker(s), een beschrijving van de inhoud en een aantal uren.

Artikel 5 - Voorwaarden voor de erkenning van interne opleidingen

Opleidingen die worden georganiseerd door ondernemingen met een intern opleidingscentrum met unieke know-how, of die betrekking hebben op technologische ontwikkelingen waarvoor de door INOM-arbeiders erkende opleidingsverstrekkers geen aanbod hebben, komen in aanmerking om door het PC 111 te worden erkend voor BEV.

De interne opleidingen, georganiseerd door de onderneming zelf met een interne opleider, worden niet opgenomen in de catalogo.

Artikel 6 - Indienen van de aanvraag

De aanvrager dient zijn aanvraag in met behulp van het bij deze CAO gevoegde aangepaste formulier dat eveneens beschikbaar is op de website van de FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG.

De opleiding kan pas beginnen na goedkeuring door het PC 111.

Artikel 7 - Uitgesloten opleidingen

Werkplekleren, 'on the job' (in de productie), of in doublure/onder begeleiding van een mentor, komt niet in aanmerking voor erkenning als sectorale beroepsopleiding in het kader van betaald educatief verlof.

Artikel 8 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 13 maart 2023.

Zij kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het PC 111.

FORMULIER TE HECHTEN AAN HET PROGRAMMA VAN
DE OPLEIDINGEN DIE TER GOEDKEURING WARDEN VOORGELEGD
IN HET KADER VAN HET BETAALD EDUCATIEF VERLOF DOOR
HET PARITAIR COMITE VOOR DE SECTOR VAN DE METAAL-,
MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW (PC 111)

Opgelet: het verzoek moet steeds voor het begin van de opleiding warden ingediend en per post of e mail aan de voorzitter van het Paritair Comité worden meegedeeld.

FOD Werkgelegenheid
Voorzitter van het Paritair Comité PC 111 Ernest Blerotstraat, 1
1070 BRUSSEL
E-mailadres: bev@werk.belgie.be

Het is de organisator (de verstrekker) van de opleiding die de aanvraag tot goedkeuring indient. Voor opleidingen georganiseerd door ondernemingen met een intern opleidingscentrum en met een interne lesgever, is de onderneming de organisator.

Let op: werkplekleren, 'on the job' (in de productie), of in doublure/onder begeleiding van een mentor leren komen niet in aanmerking.

Bent u een:

- a) paritair beheerd opleidingscentrum: gelieve fiche A in te vullen
- b) opleidingscentrum dat door een openbare exploitant wordt beheerd: gelieve fiche B in te vullen
- c) privaat opleidingscentrum extern aan de onderneming: gelieve fiche C in te vullen
- d) intern opleidingscentrum van een onderneming met unieke know-how, of met betrekking tot technologische ontwikkelingen waarvoor de bovengenoemde opleidingsverstrekkers geen aanbod hebben: gelieve fiche D in te vullen

FICHE A: PARITAIR BEHEERD OPLEIDINGSCENTRUM

Let op: werkplekleren, 'on the job' (in de productie), of in doublure/onder begeleiding van een mentor leren komen niet in aanmerking. De opleiding kan niet aanvangen voor de kennisgeving van de erkenning aan de operator.

Organisatie die de erkenning vraagt

1. Benaming:
2. Adres:
3. Contactpersoon (naam, telefoonnummer, mailadres):

Opleiding

1. Benaming:
2. Aantal contacturen van de opleiding (minimum 32u per schooljaar):
3. Duurtijd van de opleiding (planning): van tot
4. Gaat het om een verlenging (ononderbroken of niet) van een opleiding die reeds werd erkend door dit paritair comité:
☐ ja
☐ nee
5. Gewenste duurtijd van de erkenning:
☐ jaar
☐ voor onbepaalde duur

Datum, naam en handtekening van de aanvrager

**FICHE B: OPLEIDINGSCENTRUM DAT DOOR EEN OPENBARE
EXPLOITANT WORDT BEHEERD**

Let op: werkplekleren, 'on the job' (in de productie), of in doublure/onder begeleiding van een mentor leren komen niet in aanmerking. De opleiding kan niet aanvangen voor de kennisgeving van de erkenning aan de operator.

Organisatie die de erkenning vraagt

1. Benaming:
2. Adres:
3. Contactpersoon (naam, telefoonnummer, mailadres):

Opleiding

1. Benaming:
2. Aantal contacturen van de opleiding (minimum 32u per schooljaar):
3. Duurtijd van de opleiding (planning): van tot
4. Gaat het om een verlenging (ononderbroken of niet) van een opleiding die reeds werd erkend door dit paritair comité:
☐ ja
☐ nee
5. Gewenste duurtijd van de erkenning:
☐ jaar
☐ voor onbepaalde duur

Datum, naam en handtekening van de aanvrager

**FICHE C: PRIVATE OPLEIDINGSVERSTREKKER, EXTERN AAN
DE ONDERNEMING**

Let op: werkplekleren, 'on the job' (in de productie), of in doublure/onder begeleiding van een mentor leren komt niet in aanmerking. De opleiding kan niet aanvangen voor de kennisgeving van de erkenning aan de operator.

Organisator

1. Benaming:
2. Adres:
3. Contactpersoon (naam, telefoonnummer, mailadres):

Opleiding

1. Benaming van de opleiding:
2. Aantal contacturen van de opleiding (minimum 32 uur per schooljaar):
3. Duurtijd van de opleiding (planning): van tot
4. Gaat het om een verlenging (ononderbroken of niet) van een opleiding die reeds werd erkend door dit paritair comité:
☐ ja
☐ nee
5. Gelieve volgende bijlagen toe te voegen:
 - 1) Lijst van de bezoldigde of tijdelijke trainers van het private opleidingscentrum met technische en pedagogische ervaring (CV);
 - 2) Beschrijving van de infrastructuur en uitrusting waarover het opleidingscentrum beschikt voor de betreffende opleiding (aangepaste ruimte voor de opleiding, ...)
 - 3) Beschrijving van de gebruikte methodologie en pedagogische methode;
 - 4) Zichtbaarheid van het opleidingsaanbod van het private opleidingscentrum voor het doelpubliek;
 - 5) Bezoeksrapport van INOM-arbeiders;
 - 6) Bijkomstig: accreditatie volgens een norm, zoals Q4, ISO opleiding, enz...
 - 7) **Bij een vraag tot hernieuwing**, het jaarlijks evaluatierapport.
6. Gewenste duurtijd van de erkenning:
☐ jaar
☐ voor onbepaalde duur

Datum, naam en handtekening van de aanvrager

**FICHE D: INTERN OPLEIDINGSCENTRUM VAN EEN ONDERNEMING
MET UNIEKE KNOW-HOW, OF MET BETREKKING TOT
TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN WAARVOOR DE BOVENGENOEMDE
OPLEIDINGSVERSTREKKERS GEEN AANBOD HEBBEN**

Let op: werkplekleren, 'on the job' (in de productie), of in doublure/onder begeleiding van een mentor leren komt niet in aanmerking. De opleiding kan niet aanvangen voor de kennisgeving van de erkenning aan de operator.

Organisator

1. Naam:
2. Adres:
3. Contactpersoon (naam, telefoonnummer, mailadres):

Opleiding

1. Specifieke benaming van de opleiding:
2. Aantal contacturen van de opleiding (minimum 32 uur per schooljaar):

Aantal contacturen van de opleiding	Aantal uren praktijkopleiding /stage (te preciseren)	
	Uren	Toelichting

3. Duurtijd van de opleiding (planning): van tot
4. Gaat het om een verlenging (ononderbroken of niet) van een opleiding die reeds werd erkend door dit paritair comité:

☐ ja
☐ nee
5. Gelieve volgende bijlagen toe te voegen:
 - 1) Beschrijving van de infrastructuur en van de uitrusting (aangepaste ruimte voor de opleiding)
 - 2) Uijt van de trainers/werknemers van de onderneming met de nodige technische en pedagogische expertise (CV) voor de betreffende opleiding
 - 3) Documentatie van de doelstelling, het gedetailleerde programma, de leermethodologie, de inhoud

- 4) Bezoekrapport van INOM-arbeiders
- 5) Een model van het certificaat van deelname aan de opleiding (dat minstens dient te bevatten: de benaming van de opleiding, de duurtijd, begin- en einddatum, vermelding dat het een interne opleiding betreft...) dat wordt overhandigd aan de arbeiders in opleiding
- 6) Bij een vraag tot hernieuwing, het jaarlijks evaluatierapport.
6. Gewenste duurtijd van de erkenning:

☐ jaar
☐ voor onbepaalde duur

Datum, naam en handtekening van de aanvrager

C.A.O. 19/02/1973

Registratiedatum: 28/02/1973

Registratienr: 1775/CO/11-01

Publicatie registratie in B.S.: 19/05/1973

Gewijzigd door

C.A.O. 11/05/1987 K.B. 09/12/1988 B.S. 18/01/1989

C.A.O. 20/02/1989 K.B. 10/01/1990 B.S. 08/03/1990

C.A.O. 21/06/1999 K.B. 05/09/2001 B.S. 12/12/2001

1. Inhoud: Gecoördineerde tekst

Statuut van de vakbondsafvaardiging

- Rol & bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging
- Organisatie en aantal
- Statuut en bescherming van de afgevaardigden
- De nodige tijd – een definitie

2. Vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O. 24/12/1947

3. Duurtijd:

Vanaf 19 februari 1973 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomsten van 19 februari 1973, 11 mei 1987, 20 februari 1989 en 21 juni 1999

HET STATUUT VAN DE
VAKBONDSAFVAARDIGING "ARBEIDERS"

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en in overeenstemming met de in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 gesloten overeenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de onderne-mingen, regelt het statuut van de vakbondsafvaardiging van het arbeiderspersoneel voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitsluiting van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Er wordt verstaan onder:

1. "de overeenkomst": de collectieve arbeidsovereenkomst;
2. "de arbeiders": de werklieden en de werksters;
3. "de overeenkomst van 24 mei 1971": de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2

De ondertekenende beroepsverenigingen gaan de verbintenis aan alle bepalingen, zowel van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 als van onderhavige overeenkomst en van haar aanvullende gewestelijke en plaatselijke overeenkomsten te doen toepassen en eerbiedigen.

Ze zullen al de te hunner beschikking staande middelen in het werk stellen om dit doel te verwezenlijken.

Artikel 2bis

De bedrijfsleiders erkennen dat hun arbeiderspersoneel bij hen vertegenwoordigd wordt door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder en door het personeel van hun onderneming.

Zij gaan de verbintenis aan de goede werking ervan in hun onderneming niet te belemmeren.

Artikel 3

a) De bedrijfsleiders gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging der arbeiders en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks, noch onrechtstreeks te hinderen.

b) Zij gaan de verbintenis aan geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om te verhinderen dat het tot een vakbond zou toetreden en aan de niet-aangesloten arbeiders geen andere voorrechten toe te kennen dan aan de aangesloten arbeiders.

Artikel 4

De vakverenigingen van arbeiders, evenals de vakbondsafgevaardigden van het personeel, gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en binnen de ondernemingen de praktijken na te leven van paritaire verhoudingen die met de geest van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 en onderhavige overeenkomst stroken.

De vakbondsafgevaardigden behoren in alle omstandigheden erop bedacht te zijn de actie van de directie der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende trappen van de hiërarchie niet te belemmeren.

Artikel 5

De ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden zullen in alle omstandigheden blijk geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening waarvan de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen afhankelijk zijn.

Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. - ROL VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 6

a) De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging strekt zich in het bijzonder uit tot:

- de naleving van de grondbeginselen die worden uiteengezet in de artikels 2 tot 5 van de collectieve overeenkomst van 24 mei 1971
- de arbeidsverhoudingen
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement van de onderneming en de individuele arbeidsovereenkomsten
- de toepassing, ten aanzien van het bedrijfspersoneel, der van kracht zijnde loonschalen en classificeringsregels
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden binnen de onderneming, onverminderd de overeenkomsten of akkoorden gesloten op andere niveaus
- de geschillen voortvloeiend uit technologische wijzigingen en uit de arbeidsorganisatie in de onderneming. Voor het onderzoek van deze geschillen en mits overleg met het ondernemingshoofd, zal de vakbondsafvaardiging zich kunnen doen bijstaan door gespecialiseerde syndicale vertegenwoordigers.

b) De vakbondsafvaardiging is bovendien bevoegd om te waken over de oprichting, de werking en de toepassing der eventuele beslissingen van de paritaire, op het vlak van de onderneming door wettelijke of reglementaire beschikking opgerichte of nog op te richten organen, onder meer de Ondernemingsraad en het Comité voor Veiligheid en Gezondheid.

Artikel 7

Waar geen ondernemingsraad bestaat, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten waarnemen, die aan deze raad worden toegekend krachtens de collectieve overeenkomst nr. 9 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972, betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 25 november 1972, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 15 van 25 juli 1974, nr. 34 van 27 februari 1981 en nr. 37 van 27 november 1981.

Artikel 8

In de ondernemingen met verschillende exploitatiezetels die in België gevestigd zijn en die van eenzelfde bedrijfstak afhangen, zullen, op aanvraag van de syndicale afvaardigingen, vergaderingen worden belegd met het oog op coördinatie onder de syndicale afvaardigingen van de verschillende zetels, voor het bespreken van problemen van gemeenschappelijk belang.

IV. ORGANISATIE VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 9

a) In de ondernemingen die meer dan 40 arbeiders tewerkstellen, zal een vakbondsafvaardiging voor arbeiders worden opgericht.

In de ondernemingen waar tussen 20 en 40 arbeiders zijn tewerkgesteld, zal een vakbondsafvaardiging voor arbeiders worden opgericht, zo de meerderheid der arbeiders daarom vraagt.

b) In de ondernemingen die meer dan 40 arbeiders tewerkstellen, is de vakbondsafvaardiging samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden.

Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden. Alle belangrijke afdelingen van de onderneming zullen er in de mate van het mogelijke op billijke wijze behoorlijk vertegenwoordigd zijn.

De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van en in verhouding met de afwezigheid of gerechtvaardigd belet van de effectieve afgevaardigden en mits het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger daarvan op de hoogte worden gebracht.

In de ondernemingen waar van 20 tot 40 arbeiders worden tewerkgesteld, bestaat de vakbondsafvaardiging uitsluitend uit effectieve afgevaardigden.

c) De afgevaardigden zullen in eigen rangen een afvaardigingshoofd aanduiden. Verder zal elke vakbond die, naar het geval, ten minste 25 % van de uitgebrachte stemmen of van de mandaten in de afvaardiging bekomen heeft, naast het afvaardigingshoofd, ook een fractieleider mogen aanstellen.

Het afvaardigingshoofd en de fractieleider zullen samen de beperkte vakbondsafvaardiging uitmaken.

d) De onderneming zal een lokaal ter beschikking stellen van de vakbondsafvaardiging, die haar voorbehouden wordt om haar de mogelijkheid te bieden haar opdracht degelijk te vervullen.

Deze beschikking zal bestendig of occasioneel zijn, rekening gehouden met de aan elke onderneming eigen mogelijkheden.

De vakbondsafgevaardigden zullen erin mogen vergaderen om hun syndicale opdracht te vervullen binnen de perken van het aantal kredieturen dat, krachtens artikel 18 van onderhavige overeenkomst, is toegestaan aan elk lid van de vakbondsafvaardiging.

Artikel 10

a) Het aantal effectieve afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

Ondernemingen met	afgevaardigden
20 tot 39 arbeiders	2 afgevaardigden
40 tot 124 arbeiders	3 afgevaardigden
125 tot 249 arbeiders	4 afgevaardigden
250 tot 499 arbeiders	5 afgevaardigden
500 tot 749 arbeiders	6 afgevaardigden
750 tot 999 arbeiders	7 afgevaardigden
1.000 tot 1.249 arbeiders	8 afgevaardigden
1.250 tot 1.499 arbeiders	9 afgevaardigden

En vervolgens één bijkomende afgevaardigde per schijf van 500 arbeiders in de ondernemingen met 1 500 arbeiders en meer.

b) Wegens de belangrijkheid of de ingewikkelde structuur van sommige ondernemingen, kan voor elk geval afzonderlijk en zonder dat het in de tabel voorziene totale aantal afgevaardigden met meer dan 20 % wordt overschreden, overeengekomen worden:

- hetzij over sommige afwijkingen van bovenstaande tabel,
- hetzij over het aantal en de functies van eventuele sectoriële afgevaardigden, wier actie beperkt blijft tot een groep, een sectie of een afdeling

en met wie het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger in principe niet handelen.

- c) In de gevallen, waarin, op gewestelijk, plaatselijk of ondernemingsvlak, overeengekomen werd over een aantal bijkomende en/of sectoriele afgevaardigden dat voormelde 20 %-grens overschrijdt, zal dat aantal worden gehandhaafd.

Artikel 11

Om de functies van afgevaardigde of plaatsvervanger te kunnen waarnemen, moeten de leden van het arbeiderspersoneel aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1) ten minste 18 jaar oud zijn en de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt
- 2) ten minste één jaar effectief in de onderneming hebben gewerkt
- 3) aangesloten zijn bij één der vertegenwoordigde vakbonden en erdoor zijn voorgesteld.

De hierboven in punt 1 tot 3 voorziene voorwaarden inzake kiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen of van de aanstelling. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

Artikel 12

De afgevaardigden zullen aangeduid of verkozen en uitgekozen worden op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en om hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de desbetreffende industrietak vooropstelt.

Over de keuze tussen directe aanduiding of verkiezing van de afgevaardigden, zal worden beslist hetzij door het Gewestelijk Paritair Comité, hetzij voor elk geval afzonderlijk.

Welke ook de wijze van benoeming van de afgevaardigden weze, de duur der mandaten wordt op vier jaar bepaald. In principe, zal de hernieuwing van de vakbondsafvaardiging tegelijkertijd als die van de ondernemingsraden en comités voor veiligheid en gezondheid geschieden, indien men besloten heeft daarvoor de verkiezingsprocedure aan te wenden; dit principe is slechts verworven na overeenstemming te hebben bereikt in het Gewestelijk Paritair Comité. Indien de voorkeur gaat naar de rechtstreekse aanduiding, zullen de

vakbonden over een termijn van zes maanden beschikken om tot bedoelde hernieuwing over te gaan.

Artikel 12bis

Alle mandaten die bestonden op 31 december 1998 en die normaal ten einde zouden lopen bij de installatie van de syndicale delegatie na de sociale verkiezingen in 1999 worden verlengd tot de installatie van de syndicale delegatie na de sociale verkiezingen van het jaar 2000.

Artikel 13

In alle gevallen waarin krachtens artikel 12 van onderhavige overeenkomst tot verkiezingen moet worden overgegaan, zullen deze worden georganiseerd in elke onderneming, binnen de fabrieken zelf, alle maatregelen genomen zijnde om de vrijheid en het geheim van de stemming veilig te stellen.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het eerste deel, hoofdstuk IV, afdelingen 2 en 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit van 31 juli 1986 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Van deze procedure mag evenwel door het Gewestelijk Paritair Comité worden afgeweken, hetzij op het niveau van een welbepaalde streek, hetzij voor met name genoemde ondernemingen.

De plaatsvervangende leden zijn geroepen om te zetelen ter vervanging van een overleden, uittredend of verhinderd lid of van een lid dat niet meer aan de voorwaarden tot verkiesbaarheid voldoet.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde, wanneer betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden voorzien bij artikel 11, en met dien verstande, dat in elk geval aan dit mandaat een einde kan gesteld worden op aanvraag van de arbeidersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigden heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde tijdens zijn ambtstermijn om welke reden ook ten einde loopt, mag de vakbond, waartoe deze afgevaardigde behoorde, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aanduiden die het mandaat zal beëindigen. Deze zal automatisch de voordelen van onderhavig statuut genieten, in het bijzonder deze voorzien bij artikel 17 en 17bis.

Artikel 14

Zijn kiezers alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij op het ogenblik der verkiezingen drie maanden zonder onderbreking in de onderneming aanwezig zijn geweest.

HOOFDSTUK V. - STATUUT VAN DE VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN

Artikel 15

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag noch benadeling, noch bijzondere voordelen meebrengen voor degene, die het uitoefent, zodanig dat de afgevaardigden in aanmerking komen voor alle normale promoties en bevorderingen die voorzien zijn voor de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Artikel 16

- a) De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.
- b) De werkgever die overweegt een vakbondsafgevaardigde om welke reden dan ook, behalve om een gewichtige reden, af te danken, moet vooraf de vakbondsafvaardiging en de vakbond die de kandidatuur van deze afgevaardigde indiende, hiervan verwittigen. De mededeling ervan moet worden bevestigd per aangetekend schrijven dat effect sorteert op de derde dag volgend op de datum van zijn verzending aan de betrokken vakbond.

De betrokken vakbond beschikt over een termijn van zeven dagen, ingaande op de dag waarop de door de werkgever toegestuurde brief van kracht wordt, om per aangetekend schrijven zijn weigering te betekenen om de geldigheid van de overwogen afdanking te aanvaarden.

Het uitblijven van reactie vanwege de vakbond dient beschouwd te worden als een aanvaarding van de geldigheid van de overwogen afdanking. Indien de vakbond weigert de geldigheid van de overwogen afdankingen te aanvaarden, beschikt de meest gereede partij over de mogelijkheid om het geval aan het Verzoeningsbureau van het Gewestelijk Paritair Comité ter beoordeling voor te leggen; de afdankingmaatregel kan niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het Verzoeningsbureau binnen de dertig dagen na het verzoek tot geen eenparige beslissing is kunnen komen, kan het geschil betreffende de geldigheid van de door de werkgever ter rechtvaardiging van de afdanking ingeroepen redenen aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

- c) In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om een gewichtige reden, moet de vakbondsafvaardiging ogenblikkelijk hiervan worden verwittigd.

Artikel 17

De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in volgende gevallen:

- 1) indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt zonder de in artikel 16 hierboven voorziene procedure na te leven
- 2) indien na afloop dezer procedure, de geldigheid van de redenen van de afdanking ten aanzien van de bepaling van artikel 16 a) hierboven door het Verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend
- 3) indien de werkgever de afgevaardigde heeft afgedankt wegens een gewichtige reden en de Arbeidsrechtbank de afdanking ongegrond heeft verklaard.
- 4) indien het arbeidscontract een einde heeft genomen wegens een erge fout van de werkgever, die de afgevaardigde een gegronde reden biedt voor de onmiddellijke opzegging van het contract.

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan de bruto jaarlijkse bezoldiging, onverminderd de toepassing van de artikelen 39, § 1, en 40, § 1, van de wet van 7 juli 1978, betreffende de arbeids-overeenkomsten.

In de ondernemingen met meer dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan de bruto jaarlijkse bezoldiging van:

- 2 jaar wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar anciënniteit telt,
- 3 jaar wanneer hij tussen 10 en 20 jaar anciënniteit telt,
- 4 jaar wanneer hij 20 jaar anciënniteit en meer telt.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde recht heeft op de vergoeding voorzien bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 7, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid der werknemers; zij mag voorts niet worden gecumuleerd met de vergoeding

voorzien bij artikel 63 leden 3 en 4 van de wet van 7 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 17bis

Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling:

- a) Met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhevig statuut:

De bescherming, voorzien bij dit statuut is van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden de syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.

- b) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat:

1' Indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;

2' Voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld.

Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.

Artikel 18

- a) De vakbondsafvaardiging in haar geheel zal voor het volbrengen van haar opdracht over de nodige tijd mogen beschikken, die van de werkuren wordt afgetrokken en ten hoogste over het in onderstaande tabel vermelde aantal uren:

Schijven	Arbeiders personeel	Aantal afgevaardigden	Uren per maand
	20 tot 40	2	10
	40 tot 74	3	20
	75 tot 124	3	30
125	125 tot 249	4	60
250	250 tot 499	5	100
	500 tot 749	6	140
	750 tot 999	7	200
	1000 tot 1249	8	260
	1250 tot 1499	9	340
500	1500 tot 1999	10	400
	2000 tot 2499	11	475
	2500 tot 2999	12	540
	3000 tot 3499	13	610
	3500 tot 3999	14	675
	4000 tot 4499	15	740
	4500 tot 4999	16	810
	5000 tot 5499	17	880
	5500 tot 5999	18	950
	6000 tot 6499	19	1020
	6500 tot 6999	20	1090
	7000 tot 7499	21	1160
	7500 tot 7999	22	1260
	8000 tot 8499	23	1360
	8500 tot 8999	24	1460
	9000 tot 9499	25	1560
	9500 tot 9999	26	1660
	10000 tot 10499	27	1760
	10500 tot 10999	28	1860
	11000 tot 11499	29	1960
	11500 tot 11999	30	2060

De toepassing van de norm inzake het aantal uren per maand kan in de loop van het burgerlijk jaar aanleiding geven tot compensaties, ten einde rekening te houden met uitzonderlijke omstandigheden.

Gunstiger beschikkingen voortvloeiend uit de toepassing van vroegere gewestelijke, plaatselijke of ondernemingsovereenkomsten blijven behouden.

- b) Een plaatsvervangend afgevaardigde zal een dergelijk krediet slechts bekomen ingeval en in de mate waarin hij een effectieve afgevaardigde vervangt die afwezig is of om gegronde redenen belet heeft moeten geven en op voorwaarde dat de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger verwittigd is geweest. Hij mag het aan deze laatste toegekende aantal kredieturen niet overschrijden.
- c) Ingeval het aantal afgevaardigden in toepassing van artikel 10 b) dit voorzien in artikel 10 a) overtreft, zal het aantal kredieturen eventueel percentsgewijs worden aangepast na paritaire bespreking op het vlak van de onderneming.
- d) Het totaal aantal kredieturen zal in gemeenschappelijk overleg in de onderneming worden verdeeld, op basis van o.a. het aantal mandaten aan elk der vakbondsorganisaties toegewezen.
- e) Deze uren worden bezoldigd tegen het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene. Hetzelfde geldt voor de uren besteed aan paritaire besprekingen, gewijd aan de onderneming en gehouden buiten de normale werktijd.

Artikel 19

De vakbondsafvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.

Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

De geschreven mededelingen en informatie die zullen moeten worden uitgehangen, zullen het uitsluitend worden op de daartoe speciaal voorziene borden of aanplakkastjes en moeten uitgaan van de beperkte afvaardiging, optredend in gemeenschappelijk overleg.

De vakbondsafvaardiging zal binnen de omheining van de onderneming en tijdens de werkuren ten bate van het personeel voorlichtingsvergaderingen

mogen organiseren, mits de werkgever zijn toestemming daartoe verleent. Deze mag zich hiertegen niet op willekeurige wijze verzetten. De duur van deze vergaderingen mag één uur niet overschrijden. De dagen, uren en plaatsen zullen in gemeenschappelijk overleg worden bepaald en het gekozen uur moet gelegen zijn hetzij op het einde van de werkdag, hetzij tijdens de onderbreking of in de onmiddellijke verlenging daarvan.

Indien de vakbondsafvaardiging er uitdrukkelijk om vraagt en mits overleg met de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger, zullen de vakbondssecretarissen de in de vorige alinea bedoelde vergaderingen van het personeel mogen bijwonen.

Artikel 20

a) Iedere individuele klacht moet door de belanghebbende aan het hoofd van de onderneming of aan zijn vertegenwoordiger langs hiërarchische weg worden voorgelegd en zal binnen de meest geschikte tijd worden beantwoord. Normaal zal die de acht werkdagen niet overschrijden.

Indien aan dergelijke klacht geen gevolg wordt gegeven, kan de belanghebbende ze opnieuw indienen op de volgende hiërarchische trap en kan zij zich in dit geval, op zijn verzoek, doen bijstaan door een lid van de vakbondsafvaardiging.

De individuele klacht die langs die weg geen voldoening heeft bekomen, kan door de beperkte vakbondsafvaardiging worden voorgelegd aan de bedrijfsleider of aan zijn vertegenwoordiger.

b) De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger ontvangen te worden naar aanleiding van ieder geschil of onenigheid van collectieve aard in de onderneming; datzelfde recht geldt ook in geval van gevaar voor dergelijke geschillen of onenigheid.

c) De vakbondsafvaardiging wordt in de mate van het noodzakelijke ontvangen door het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger.

In de praktijk zal voor de regeling der lopende zaken alleen de beperkte afvaardiging door het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger ten minste eenmaal per trimester worden ontvangen, terwijl de voltallige vakbondsafvaardiging slechts wordt ontvangen in uitzonderlijke gevallen, bepaald volgens het belang en de aard van de kwestieuze aangelegenheden.

- d) Wanneer een klacht of een geschil slechts een deel van het personeel betreft, zal het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger de beperkte afvaardiging en eventueel de afgevaardigden van het betrokken personeel ontvangen.
- e) De vakbondsafvaardiging zal worden geraadpleegd bij de samenstelling van de paritair opgerichte werkgroepen of commissies en betreffende problemen die onder haar eigen bevoegdheid vallen.
- f) De vakbondsafvaardiging van het arbeiderspersoneel en de vakbondsafvaardiging van het bediendepersoneel zullen door de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger afzonderlijk worden ontvangen. De twee afvaardigingen zullen evenwel gelijktijdig kunnen ontvangen worden indien over gemeenschappelijke vraagstukken moet worden beraadslaagd.

Artikel 21

- a) In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het Verzoeningsbureau van het Gewestelijk Paritair Comité.
- b) Wat de rest betreft, is er geen bezwaar dat uitzonderlijk en voor belangrijke problemen die betrekking hebben op de onderneming en mits overleg met haar directie, een buitenstaande bestendige vakbondsafgevaardigde vergaderingen van de afgevaardigden onderling bijwoont welke gehouden worden binnen de omheining van de onderneming in het artikel 9 te hunner beschikking gestelde lokaal.

HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 22

Onderhavige overeenkomst wordt aangegaan voor een onbepaalde duur; zij kan door elk der partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt zich ertoe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd voorstellen van amende-

menten in te dienen welke de ondertekenaars zich verplichten in het Nationaal Paritair Comité binnen de termijn van één maand na ontvangst te bespreken.

Artikel 23

Tijdens de duur van onderhavige over-eenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, beloven de partijen geen stakingsaanzegging in te dienen of tot lock-out over te gaan zonder dat een voorafgaande verzoening werd betracht door tussenkomst van de vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers en, desnoods, door een dringend beroep op het Paritair Comité of zijn vast bureau.

De partijen zullen hun leden dringend aanraden op dezelfde manier te handelen.

Onderhavig artikel verwijst naar de bepalingen van de op 13 januari 1965 gesloten Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende de verzoeningsprocedure (bijlage bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende de syndicale waarborgen) die de partijen beloven te zullen herzien binnen de meest geschikte termijn.

Artikel 24

De bijzondere of niet door onderhavige overeenkomst bedoelde gevallen zullen, naargelang van hun voorwerp, door het Nationaal of Gewestelijk Paritair Comité worden onderzocht.

Alle geschillen omtrent de toepassing van onderhavig statuut zullen het voorwerp uitmaken van de onder partijen bestaande en in § 3 van artikel 23 van onderhavige overeenkomst bedoelde verzoeningsprocedure.

Artikel 25

De collectieve overeenkomst van 24 december 1947 betreffende de vakbondsafvaardigingen van de arbeiders vervalt.

De in uitvoering van deze overeenkomst op gewestelijk vlak of op het niveau van de ondernemingen gesloten collectieve overeenkomsten zullen binnen de meest geschikte termijnen worden aangepast, wat de bepalingen van onderhavige over-eenkomst betreft die niet overeenstemmen met die van 1947.

Zij blijven van kracht, zolang zij niet door nieuwe overeenkomsten worden vervangen.

510a

Statuut vakbondsafvaardiging (effectieve en plaatsvervangende)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2003

ARTIKEL 11.2 UIT HET NATIONAAL AKKOORD 2003-2004

11.2. Statuut van de vakbondsafgevaardigde

Voor toepassing van artikel 15, 16 en 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973 inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging "arbeiders", wordt onder vakbondsafgevaardigde zowel de effectieve als de plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde bedoeld.

C.A.O. 07/04/2003 K.B. 23/10/2006 B.S. 23/11/2006

1. Inhoud:

Bescherming van zowel effectieve als plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2003 voor onbepaalde duur.

C.A.O. 07/04/2003 K.B. 23/10/2006 B.S. 23/11/2006

1. Inhoud:

Procedure tot oprichting van de vakbondsafvaardiging in een onderneming waar tussen de 20 en 40 arbeiders tewerkgesteld zijn.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2003 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2003

ART. 11.1 UIT HET NATIONAAL AKKOORD 2003-2004
INZAKE DE PROCEDURE AANDUIDING
VAKBONDSAFVAARDIGING IN EEN ONDERNEMING
WAAR TUSSEN 20 EN 40 ARBEIDERS TEWERKGESTELD ZIJN.

11.1. Procedure tot oprichting van de vakbondsafvaardiging

Voor de toepassing van artikel 9 a) 2de alinea van de gecoördineerde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973 inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging "arbeiders" met het registratienummer 1775/CO/111.1 met betrekking tot de aanstelling van een vakbondsafvaardiging in een bedrijf tussen 20 en 40 arbeiders wordt volgende paritaire procedure afgesproken:

11.1.1. Vastleggen van een procedure door de Gewestelijke Paritaire Secties

Voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging in ondernemingen tussen 20 en 40 arbeiders, in toepassing van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de Gewestelijke Paritaire Secties de procedure overeenkomstig de reeds bestaande overeenkomsten, gebruiken of afspraken verder zetten.

Indien er geen overeenkomsten, gebruiken of afspraken bestaan, of indien er hieromtrent betwisting is, zal de Gewestelijke Paritaire Sectie de hiernavolgende suppletieve procedure hanteren voor de betrokken ondernemingen die onder haar toepassingsgebied vallen.

De invoering van de suppletieve procedure wordt aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité gemeld.

11.1.2. Suppletieve procedure

1. Voorwerp

In toepassing van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973, wordt een vakbondsafvaardiging opgericht als de onderneming gewoonlijk gemiddeld minstens 20 en minder dan 40 arbeiders tewerkstelt zo de meerderheid van de arbeiders daarom vraagt.

Met een gewoonlijke en gemiddelde tewerkstelling bedoelt men het gemiddeld aantal arbeiders op dezelfde manier berekend als voor de verkiezing van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, te weten het aantal arbeiders dat gedurende de vier trimesters voor het trimester van de aanvraag ingeschreven was in het personeelsregister van de onderneming.

2. Aanvraag

De aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging gebeurt door één of meerdere representatieve vakbondsorganisatie(s), die zitting hebben in het Nationaal Paritair Comité, door middel van aangetekend schrijven aan de onderneming en met afschrift aan de voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie en de werkgevers- en werknemersorganisaties zetelend in de Gewestelijke Paritaire Sectie. Binnen de 30 dagen na ontvangst van de aanvraag meldt de onderneming, schriftelijk aan de vakbondsorganisatie of de vakbondsorganisaties die de aanvraag ingediend hebben en met een afschrift aan de Voorzitter van de Gewestelijke Paritaire Sectie dat zij:

- of akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging;
- of niet akkoord gaat met de instelling van een vakbondsafvaardiging op basis het feit dat betwist wordt dat een meerderheid van de arbeiders wel degelijk een vakbondsafvaardiging vraagt.

3. Betwisting

Ingeval van betwisting, zal de Voorzitter binnen de 30 dagen na de kennisname hiervan vaststellen of er onder de arbeiders in de onderneming een meerderheid voor aanduiding van een vakbondsafvaardiging aanwezig is.

De Voorzitter doet deze vaststelling op basis van een geheime stemming op de wijze die hij als passend beoordeelt en binnen de hem toegemeten bevoegdheden.

Dezelfde procedure zal gevolgd worden indien de werkgever de aanvraag binnen de gestelde termijn onbeantwoord laat.

4. Afhandeling

De Voorzitter meldt aan de betrokken onderneming, alsook aan werkgevers- en werknemersorganisaties zetelend in de Gewestelijke Paritaire Sectie, dat op basis van zijn vaststelling, een vakbondsafvaardiging al dan niet dient aangeduid te worden.

Vóór deze melding aan de onderneming wordt tijdens de procedure op geen enkel moment de naam bekend gemaakt van de vakbondsafgevaardigde(n).

11.2. Statuut van de vakbondsafgevaardigde

Voor toepassing van artikel 15, 16 en 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973 inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging "arbeiders", wordt onder "vakbondsafgevaardigde" zowel de effectieve als de plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde bedoeld.

C.A.O. 01/03/1972	K.B. 30/06/1972	B.S. 12/10/1972
-------------------	-----------------	-----------------

Gewijzigd door

C.A.O. 21/06/1999	K.B. 05/09/2001	B.S. 12/12/2001
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud: gecoördineerde tekst

Procedure voor de toekenning van syndicale vorming

Duur, modaliteiten, aanvraag, aantal beschikbare dagen

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 1972 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 maart 1972 en 21 juni 1999

SYNDICALE FORMING

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders(sters) van de ondernemingen die ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst regelt de toepassing van punt 7 van de interprofessionele overeenkomst van 15 juni 1971, betreffende de syndicale vorming.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 3

De ondertekenende partijen zijn van oordeel dat, gelet op de rol die de vertegenwoordigers van de werknemers binnen de ondernemingen spelen, het hun past, binnen de hierna omschreven grenzen, de nodige faciliteiten te verlenen om leergangen te volgen, die nodig zijn voor het optimaal volbrengen van hun taak.

Artikel 4

Te dien einde zijn de ondertekenende partijen het eens over de modaliteiten volgens welke het de vertegenwoordigers van de werknemers wordt toegestaan zonder loonderving cursussen en seminaries bij te wonen, die:

- a) georganiseerd worden door de nationale of regionale vakbonden of hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen, en dit op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;

- b) gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen het kader van hun taak als vertegenwoordigers van de werknemers.

HOOFDSTUK III - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 5

De door de beschikkingen van onderhavige overeenkomst bedoelde werknemers zijn de werkende, verkozen of aangestelde leden van de Ondernemingsraden, van de Comités voor Veiligheid en Gezondheid en van de Vakbondsafvaardigingen.

In bepaalde uitzonderlijke gevallen en in elk van de gevallen afzonderlijk in gemeenschappelijk overleg tussen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging uit te maken omstandigheden kunnen evenwel één of meerdere van de in de vorige paragraaf bedoelde werknemers worden vervangen door andere syndicale verantwoordelijken, die door de vakbonden bij name zullen worden aangeduid.

Artikel 6

De duur van de afwezigheid wegens het bijwonen van cursussen en seminaries, als bedoeld in de artikels 3 en 4 van onderhavige conventie, is vastgesteld op tien dagen per effectief mandaat over een periode van vier jaar.

Artikel 6bis

Ten gevolge van het uitstel van de sociale verkiezingen van het jaar 1999 naar het jaar 2000 wordt voor het bijkomend jaar, de duur van de afwezigheden wegens bijwonen van cursussen en seminaries vermeerderd met 2,5 dagen per effectief mandaat tot aan de installatie van de syndicale delegaties na de sociale verkiezingen van het jaar 2000.

Artikel 7

Het totale aantal dagen toegestane afwezigheid, zoals bepaald in artikel 6, zal onder de vakbonden worden verdeeld naar rato van het aantal mandaten die zij in de drie in elke onderneming bestaande vertegenwoordigingsorganen hebben verkregen.

Artikel 8

Het normale loon, berekend zoals voor de feestdagen, wordt door de werkgever betaald aan de rechthebbenden op opleidingsverlet voor de dagen afwezigheid toegestaan krachtens onderhavige overeenkomst.

Artikel 9

De ondertekenende vakbondscentrales zullen drie weken op voorhand bij de betrokken werkgevers hun schriftelijke aanvraag indienen tot wettiging van afwezigheid van hun leden wegens het bijwonen van cursussen voor vakbonds-opleiding.

Deze aanvraag moet het volgende behelzen:

- de naamlijst der vakbondsmandatarissen voor wie om verlof wordt gevraagd, alsmede de duur van hun aanwezigheid;
- datum en uur van de georganiseerde cursussen;
- thema's die zullen worden onderwezen en bestudeerd.

Artikel 10

Ten einde te voorkomen dat de gelijktijdige afwezigheid van verscheidene werknemers de organisatie van het werk zou verstoren, zullen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging het in elk geval afzonderlijk eens worden over het maximum toelaatbare aantal afwezigen.

HOOFDSTUK IV - PROCEDURE

Artikel 11

Alle geschillen waartoe de toepassing van onderhavige overeenkomst aanleiding zou kunnen geven, zullen worden onderzocht in het raam van de normale verzoeningsprocedure.

HOOFDSTUK V - EINDBESCHIKKINGEN

Artikel 12

Onderhavige arbeidsovereenkomst ingaande op 1 januari 1972 wordt voor onbepaalde duur gesloten. Zij kan worden opgezegd door één der partijen, mits drie maanden op voorhand opzegging wordt betekend per aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Artikel 13

De in onderhavige overeenkomst niet voorziene gevallen zullen door het Nationaal Paritair Comité worden onderzocht.

C.A.O. 21/02/2022	K.B. 29/01/2023	B.S. 13/02/2023
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Werkzekerheid – procedure meervoudig ontslag

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 24/06/2019	K.B. 20/11/2019	B.S. 11/12/2019
-------------------	-----------------	-----------------

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022**WERKZEKERHEID****Artikel 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.

Artikel 2 – Principe

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast.

Deze maatregelen omvatten onder meer opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling en tijdskrediet.

Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.

Artikel 3 – Procedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaaleconomisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

1. Als de werkgever voornemens heeft om over te gaan tot ontslag van meerdere werklieden en als dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, dan licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.
In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken werklieden individueel in alsook de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de vertegenwoordigers van de arbeiders dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij.
3. In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werklieden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden vertegenwoordigen.

Artikel 4 – Sanctie

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 3, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeider een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan de helft van het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt op vraag van de meest gerede partij, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau van de gewestelijke paritaire sectie.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Artikel 5 – Definitie

Onder "meervoudig ontslag" wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor onder nemingen van minder dan dertig werklieden.

Ook ontslagen ingevolge een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Artikel 6 – Duur

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

C.A.O. 13/02/2023	K.B. 12/07/2023	B.S. 25/07/2023
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Verlenging 'werkzekerheidsclausule'.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 21/02/2022	K.B. 03/02/2023	B.S. 30/03/2023
-------------------	-----------------	-----------------

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023**VERLENGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
"WERKZEKERHEID"****Artikel 1**

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

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022 inzake "werkzekerheidsclausule" (registratienummer: 173794/CO/111) wordt verlengd tot en met 30 juni 2023.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

C.A.O. 13/11/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud:

Verlenging 'werkzekerheidsclausule'.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O. 21/02/2022

K.B. 03/02/2023

B.S. 30/03/2023

C.A.O. 13/02/2023

K.B. 12/07/2023

B.S. 25/07/2023

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2023 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023**WERKZEKERHEID****Artikel 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.

Artikel 2 – Principe

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast.

Deze maatregelen omvatten onder meer opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling en tijdskrediet.

Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.

Artikel 3 – Procedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaaleconomisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

1. Als de werkgever voornemens heeft om over te gaan tot ontslag van meerdere werklieden en als dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, dan licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken werklieden individueel in alsook de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de vertegenwoordigers van de arbeiders dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen.

Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij.

3. In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werklieden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden vertegenwoordigen.

Artikel 4 – Sanctie

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 3, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeider een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan de helft van het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt op vraag van de meest gerede partij, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau van de gewestelijke paritaire sectie.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Artikel 5 – Definitie

Onder "meervoudig ontslag" wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden.

Ook ontslagen ingevolge een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Artikel 6 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023.

Zij kan worden opgezegd mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, mits respect van een opzegperiode van 6 maanden.

C.A.O. 21/02/2022 K.B. 03/02/2023 B.S. 30/03/2023

1. Inhoud:

Overlegprocedure bij uitbesteding en verplaatsing van activiteiten

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022PROCEDURE VAN INFORMATIE EN RAADPLEGING
VAN DE ONDERNEMINGSRAAD BIJ UITBESTEDING
EN VERPLAATSING VAN ACTIVITEITEN**Artikel 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.

Onder arbeiders wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 – Doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 16 van de het nationaal akkoord 2021-2022 van 27 oktober 2021 (registratienummer 169137/CO/111).

Artikel 3

De bevoegdheden van de ondernemingsraad zoals voorzien in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, ingeval een structuurwijziging van de onderneming die de werkgelegenheid of de arbeidsorganisatie van de arbeiders beïnvloeden, gepaard gaat met een uitbesteding van werk door de onderneming worden als volgt geconcretiseerd.

In geval van uitbesteding van werk door onder meer toepassing van onderaanneming, franchisering, geografische verplaatsing van het werk voor activiteiten die behoren tot de normale bedrijfsuitvoering van de onderneming en die een impact hebben op de tewerkstelling of op de arbeidsorganisatie binnen de onderneming, zal de ondernemingsraad daaromtrent te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden.

De ondernemingsraad zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het

personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen. De informatie verstrekt aan de ondernemingsraad omvat minstens informatie omtrent de activiteiten die men beoogt uit te besteden en de motieven hiervan alsook de gevolgen voor de werknemers inzake arbeidsorganisatie en tewerkstelling.

Zonder afbreuk te doen aan de beslissingsbevoegdheid van de directie, moeten de leden van de werknemersvertegenwoordiging de mogelijkheid krijgen bijkomende informatie op te vragen en alternatieve voorstellen te doen die op ernstige wijze dienen onderzocht te worden. De leden van de ondernemingsraad zijn gehouden tot discretie of vertrouwelijkheid volgens de wettelijke bepalingen ten aanzien van de inlichtingen die zij bij de uitoefening van hun opdracht ontvangen

Artikel 4

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden deze bevoegdheden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging van de arbeiders, conform artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging van het arbeiderspersoneel, met registratienummer 1775/C0/111.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad én van een vakbondsafvaardiging voor arbeiders worden deze bevoegdheden uitgeoefend door het comité voor preventie en bescherming op het werk, conform artikel 65decies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 5 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij kan worden opgezegd mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, mits respect van een opzegperiode van 6 maanden.

C.A.O. 18/05/2009 K.B. 20/12/2010 B.S. 17/01/2011

1. Inhoud:

Sociale stabiliteit art. 22 van het nationaal akkoord 2009-2010

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2009**ARTIKEL 22 UIT HET NATIONAAL AKKOORD 2009-2010
INZAKE SOCIALE STABILITEIT****Artikel 22**

§ 1. Een sterk sociaal overleg is prioritair. Een voorwaarde voor dergelijk overleg zowel op interprofessioneel, op sectoraal als op ondernemingsvlak is dat de partijen die er aan deelnemen gemandateerd zijn en de afspraken die ze maken ook nakomen. Op die manier draagt het sociaal overleg bij tot de sociale stabiliteit die nodig is voor werkgevers en werknemers om hun activiteiten uit te kunnen oefenen.

Gezien de negatieve ervaringen in de voorbije periode in bepaalde delen van het land moet dit overleg worden versterkt. Dit veronderstelt dat op de verschillende overlegniveaus aanvullende mechanismen worden uitgewerkt die bijkomende waarborgen bieden voor sociale vrede en voor het respect van de overlegprocedures in geval van conflict.

In dit kader worden volgende voorstellen geformuleerd die op sectorvlak kunnen gerealiseerd worden. Deze voorstellen zijn complementair ten opzichte van initiatieven op interprofessioneel en ondernemingsniveau.

1. Er wordt op sectorvlak een charter opgemaakt dat bestaande afspraken inzake sociaal overleg, sociale vrede en procedures voor behandeling van conflicten coördineert en actualiseert.
2. De bestaande inhouding van de werknemers- en werkgeversopleidingen bij niet respect van de afgesproken procedures wordt behouden. Voortaan zullen ook de stakingen van ½ dag (i.p.v. 1 dag) in aanmerking genomen worden voor deze inhoudingen.
3. In geval van schending van de sociale vrede m.b.t. de koopkracht, kan de onderneming vrijgesteld worden van de betaling van de bijdrage bestemd voor de financiering van de bijzondere compensatietoelage. De getroffen onderneming meldt de schending aan de voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau en aan het Fonds voor Bestaanszekerheid. Het

gewestelijk verzoeningsbureau is bevoegd om, ingeval van betwisting, te oordelen over de gegrondheid van de niet-betaling van de bijdrage. Voor het kwartaal waarin de schending werd vastgesteld is er geen bijdrage voor de financiering van de bijzondere compensatietoeslag verschuldigd.

§ 2. De woordvoerders van de representatieve organisaties zullen minstens trimestrieel vergaderen over de toepassing van het charter over sociaal overleg en zullen dan overgaan tot de evaluatie van de gevallen van niet naleving van de regels van het overleg en van de constructieve tussenkomsten die een conflict voorkwamen of toelieten dreigende conflicten te vermijden.

C.A.O. 20/12/2010 K.B. 26/10/2015 B.S. 24/11/2015

1. Inhoud:

Coördinatie van alle bestaande clausules inzake de sociale vrede:

- Verzoeningsprocedure
- Bevoegdheid gewestelijke verzoeningscomités
- Bevoegdheid nationaal verzoeningscomité
- Bijzondere procedures

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2010

CHARTER SOCIALE STABILITEIT

PREAMBULE

Onderstaande collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten rekening houdend met de volgende overwegingen:

- Het sluiten van overeenkomsten geeft de werkgevers(organisaties) en de vakbonden een belangrijke bevoegdheid in het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Deze overeenkomsten worden gesloten in een geest van wederzijdse rechten en plichten.
- Deze overeenkomsten houden dan ook in dat:
 - de ondertekenaars deze overeenkomsten naleven en alles in het werk stellen om ze te doen naleven op elk niveau;
 - tijdens de duurtijd van de aangegane akkoorden op geen enkel niveau eisen van collectieve aard gesteld of ondersteund worden die de aangegane verbintenissen uitbreiden.
- De in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen basisprincipes gelden zowel voor de organisaties als voor de individuele leden ervan. De werkgevers- en vakbondsorganisaties hebben de verantwoordelijkheid deze procedures te doen naleven.
- Ingeval van een inbreuk of een dreigende inbreuk op de sociale vrede, zullen de werkgevers- en vakbondsorganisaties samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.

Afdeling 1 - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze overeenkomst 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 de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Afdeling 2 - Doel

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel:

- te voorzien in een aantal basisbeginselen van sociaal overleg en sociale vrede;
- de bestaande sectorale regels betreffende geschillenbehandeling en verzoening te actualiseren en te coördineren.

Afdeling 3 - Voorwerp

Artikel 3

§ 1 - Uitgangspunt

Het sociaal overleg draagt in ruime mate bij tot sociale stabiliteit. Sociale stabiliteit is noodzakelijk voor een gunstige sociaaleconomische ontwikkeling. De afspraken opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben tot doel het sociaal overleg te ondersteunen. Tegelijk veronderstelt dit dat genomen afspraken nageleefd worden en dat procedures worden gevolgd om problemen op te lossen zonder dat ze ontaarden tot conflicten.

Alle partners in het sociaal overleg, op alle niveaus, moeten op de hoogte zijn van deze principes, ze naleven en ze (doen) naleven.

Elke organisatie zal deze principes kenbaar maken door adequate informatie en vorming van zijn leden zodat elkeen het beschouwt als een essentieel onderdeel van zijn lidmaatschap.

§ 2 - Drie basisprincipes

- Respect voor sociaal overleg en zijn spelers, d.w.z. erkenning van de waarde van volwaardig en permanent sociaal overleg op de verschillende niveaus elk met zijn opdrachten en bevoegdheden en met wederzijds respect voor de personen die dit overleg moeten waar maken. Werkgevers en vakbonden geven blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening.
- Respect voor sociale vrede, d.w.z. geen nieuwe of bijkomende eisen bovenop de punten die het voorwerp uitmaken van een lopend akkoord.
- Respect van overlegprocedures voor de behandeling van problemen, d.w.z. problemen worden besproken en opgelost via overleg met, indien nodig, verschillende stappen in cascadevorm. Pas na het doorlopen van deze procedure kunnen acties als ultiem middel gebruikt worden.

Afdeling 4 - Verzoeningsprocedure

Artikel 4 - Algemeen

§ 1. Collectieve geschillen of dreigende collectieve geschillen worden onderzocht door de werkgevers(organisaties) en vakbonden en indien nodig onderworpen aan de verzoeningsprocedure om te vermijden dat deze geschillen aanleiding zouden geven tot werkonderbrekingen of andere activvormen die een impact hebben op de normale uitvoering van het werk.

§ 2. De procedures zijn strikt van toepassing en bepalen de voorwaarden, de termijnen en de stadia om de collectieve geschillen te behandelen.

§ 3. De opeenvolgende stadia voor de behandeling van collectieve geschillen zijn (zonder dat één van de stappen kan worden overgeslagen):

1. Bespreking van het geschil op ondernemingsvlak tussen de directie en de interne vakbondsafvaardiging;
2. Tussenkoms van en bespreking met de externe vertegenwoordigers van de werkgevers- en vakbondsorganisaties;
3. Voorlegging van het geschil aan het verzoeningsbureau;
4. Stakingsaanzegging van 7 kalenderdagen.

§ 4. Het stakingsrecht wordt door de noodzakelijke naleving van deze procedure niet in het gedrang gebracht.

§ 5. De verantwoordelijken van de vakbondsorganisaties:

- roepen geen acties uit die in overtreding zijn met deze regels;
- erkennen geen acties die in overtreding zijn met deze regels.
- zullen acties die in overtreding zijn met deze regels niet steunen.

Artikel 5 - Gewestelijke verzoeningscomités

§ 1- Bevoegdheid

De gewestelijke verzoeningscomités, voorzien in Hoofdstuk 5, afdeling 2 van het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, zijn bevoegd voor de collectieve geschillen die één enkele onderneming betreffen.

Het gewestelijk verzoeningscomité is ook bevoegd voor collectieve geschillen die betrekking hebben op verscheidene ondernemingen tegelijk of in zetels van eenzelfde onderneming, voor zover deze ondernemingen of zetels afhangen van één enkele gewestelijk paritaire sectie.

Collectieve geschillen waarvoor de gewestelijke verzoeningscomités bevoegd zijn mogen slechts naar het nationaal verzoeningscomité verwezen worden wanneer ze slaan op:

- de interpretatie van nationale collectieve overeenkomsten;
- de toepassing van algemene verbintenissen aangegaan in het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw;
- wezenlijke principes die weerslag kunnen hebben op al de ondernemingen of op een activiteitsector die behoort tot het ressort van het paritair comité.

Indien al de partijen in het gewestelijk verzoeningscomité eenparig van oordeel zijn dat het collectief geschil betrekking heeft op één of verscheidene van de bovenvermelde redenen, moet, vooraleer de zaak ten gronde onderzocht wordt en op voorafgaande vraag van één van de partijen, het gewestelijk verzoeningscomité het collectief geschil rechtstreeks naar het nationaal verzoeningscomité verwijzen.

De Voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité maakt het collectief geschil dan schriftelijk aanhangig bij de Voorzitter van het paritair comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, en dit binnen de vier werkdagen na de vergadering van het gewestelijk verzoeningscomité die de zaak heeft doorverwezen.

Dit schrijven bevat de notulen van de vergadering van het gewestelijk verzoeningsbureau, de vermelding van de ingeroepen redenen voor doorverwijzing en een afschrift van de aanvraag tot verzoening, zoals bepaald in §2.

§ 2 - Procedure

In overeenstemming met artikel 4 §3 zullen de volgende stappen van de procedure gevolgd worden:

1. Het collectief geschil wordt in de eerste plaats met het oog op een oplossing op ondernemingsvlak besproken tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor de arbeiders.
2. Wanneer dit overleg binnen een redelijke termijn tot geen oplossing leidt die voor beide partijen aanvaardbaar is, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van de bevoegde vertegenwoordigers van de in het paritair comité vertegenwoordigde representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, en representatieve werknemersorganisaties.

Deze tussenkomst gaat door, op initiatief van de meest gerede partij die de andere partij zal verwittigen, met vermelding van het juiste voorwerp van het collectief geschil en op een plaats die in gemeenschappelijk akkoord is bepaald.

Wanneer een onderneming geen lid is van een in het paritair comité vertegenwoordigde werkgeversorganisatie vraagt de meest gerede partij de verzoening aan door het voorwerp van het collectief geschil schriftelijk kenbaar te maken aan de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité.

3. Indien deze tussenkomst geen einde stelt aan het collectief geschil of indien deze tussenkomst niet kan doorgaan, vraagt de meest gerede partij een verzoening aan door het voorwerp van het collectief geschil binnen een termijn van 5 werkdagen schriftelijk kenbaar te maken aan de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité.

De Voorzitter roept het gewestelijk verzoeningscomité bijeen in beginsel binnen een termijn van maximum zeven werkdagen te rekenen vanaf het ogenblik waarop het verzoek bij hem aanhangig werd gemaakt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Deze uitnodiging vermeldt het voorwerp van het collectief geschil.

Het gewestelijk verzoeningscomité behandelt het collectief geschil zo mogelijk in één enkele zitting.

Vooraleer de grond van het collectief geschil te onderzoeken, gaat het gewestelijk verzoeningscomité na of het bevoegd is conform bovenstaande §1 en of de hierboven omschreven procedure regelmatig nageleefd werd.

Het gewestelijk verzoeningscomité zal al de bemiddelings- of verzoeningsmiddelen waarover het beschikt gebruiken, door elk voorstel of elke suggestie, die van de betrokken partijen of van het gewestelijk verzoeningscomité zelf uitgaat, te onderzoeken.

Indien de Voorzitter in akkoord met alle partijen oordeelt dat niet alle verzoeningsmiddelen aangewend werden, kan hij beslissen de verzoening verder te zetten tijdens een latere zitting van het gewestelijk verzoeningscomité, die in beginsel binnen de zeven werkdagen bijeengeroepen wordt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Van elke vergadering van het gewestelijk verzoeningscomité worden notulen opgesteld.

De notulen vermelden de juiste oorzaak van het collectief geschil, de korte samenvatting van de besprekingen, de bijzonderheden van het tot stand gekomen akkoord en, in geval van onenigheid, de precieze standpunten van de partijen op het ogenblik waarop deze onenigheid wordt vastgesteld.

De Voorzitter zorgt ervoor dat de leden die bijeenkomen om kennis te nemen van een collectief geschil, voor de opening van een vergadering al de notulen van de vroegere vergaderingen betreffende het onderzocht geschil in hun bezit hebben.

De Voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité maakt een afschrift van de notulen van de zitting van het gewestelijk verzoeningscomité over aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité die het zal sturen aan de leden van het Paritair Comité 111 die er de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

4. Pas na afloop van bovengenoemde procedure kan een stakingsaanzegging ingediend worden. De aangezegde acties kunnen slechts aangevat worden mits respect van een opzegperiode van zeven kalenderdagen.

De stakingsaanzegging wordt aangetekend overgemaakt aan de onderneming en de Voorzitter van het bevoegd gewestelijk verzoeningscomité. Hij kan eventueel ook worden rechtstreeks worden overgemaakt aan de onderneming en de Voorzitter op het einde van bovengenoemde verzoeningsprocedure.

Artikel 6 - Nationaal verzoeningscomité

§ 1 - Bevoegdheid

Het nationaal verzoeningscomité, voorzien in Hoofdstuk 5, afdeling 1 van het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, is bevoegd voor:

- a) Collectieve geschillen met betrekking tot één onderneming voor zover deze naar het nationaal verzoeningscomité verwezen werden conform artikel 5, §1.
- b) Collectieve geschillen die tezelfdertijd betrekking hebben op verscheidene ondernemingen of op meer dan één zetel van eenzelfde onderneming, die afhangen van verschillende gewestelijke paritaire secties.

Wanneer in toepassing van punt a) hierboven bij het nationaal verzoeningscomité een collectief geschil wordt aanhangig gemaakt, zal het nationaal verzoeningscomité voorafgaandelijk uitspraak doen over de geldigheid van de ingeroepen redenen van doorverwijzing.

Indien de ingeroepen redenen erkend worden, onderzoekt het nationaal verzoeningscomité zelf het collectief geschil ten gronde.

Indien de ingeroepen redenen niet erkend worden, verwijst het nationaal verzoeningscomité het collectief geschil terug naar het gewestelijk verzoeningscomité, tenzij het eenparig beslist het zelf te onderzoeken.

De beslissingen van het nationaal verzoeningscomité betreffende deze bevoegdheidsgevallen worden overgemaakt aan al de Voorzitters van de gewestelijke verzoeningscomités.

§ 2 - Procedure

De Voorzitter roept het nationaal verzoeningscomité bijeen in beginsel binnen een termijn van maximum zeven werkdagen te rekenen vanaf het ogenblik waarop het verzoek tot verzoening bij hem aanhangig werd gemaakt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Deze uitnodiging vermeldt het voorwerp van het collectief geschil.

Het nationaal verzoeningscomité behandelt het collectief geschil zo mogelijk in één enkele zitting.

Vooraleer de grond van het collectief geschil te onderzoeken, gaat het nationaal verzoeningscomité na of het bevoegd is conform bovenstaande §1 en of de hierboven omschreven procedure regelmatig nageleefd werd.

Het nationaal verzoeningscomité zal al de bemiddelings- of verzoeningsmiddelen waarover het beschikt gebruiken, door elk voorstel of elke suggestie, die van de betrokken partijen of van het nationaal verzoeningscomité zelf uitgaat, te onderzoeken.

Indien de Voorzitter in akkoord met alle partijen oordeelt dat niet alle verzoeningsmiddelen aangewend werden, kan hij beslissen de verzoening verder te zetten tijdens een latere zitting van het nationaal verzoeningscomité, die in beginsel binnen de zeven werkdagen bijeengeroepen wordt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Van elke vergadering van het nationaal verzoeningscomité worden notulen opgesteld.

De notulen vermelden de juiste oorzaak van het collectief geschil, de korte samenvatting van de besprekingen, de bijzonderheden van het tot stand gekomen akkoord en, in geval van onenigheid, de precieze standpunten van de partijen op het ogenblik waarop deze onenigheid wordt vastgesteld.

De Voorzitter zorgt ervoor dat de leden die bijeenkomen om kennis te nemen van een collectief geschil, vóór de opening van een vergadering al de notulen van de vroegere vergaderingen betreffende het onderzocht collectief geschil in hun bezit hebben.

Afdeling 5 - Bijzondere procedures

Artikel 7

Bijzondere procedure in geval van staking zonder het volgen van de hierboven vermelde verzoeningsprocedure

§ 1 - Indien zich in een onderneming een gehele of gedeeltelijke staking voordoet zonder dat de verzoeningsregels bepaald in de voorgaande artikelen werden gerespecteerd, verbinden de representatieve organisaties er zich toe om dadelijk alles in het werk te stellen om de onregelmatige staking te stoppen en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst te doen naleven.

§ 2 - De representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, zal na kennisname van het conflict onmiddellijk bij de in het Paritair comité vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties tussenkomen.

§ 3 - De representatieve werknemersorganisaties zullen onmiddellijk en ten laatste binnen een periode van één werkdag de werkhervatting tot stand te brengen en de procedure doen naleven.

§ 4 - De representatieve werknemersorganisaties zullen dergelijke acties niet erkennen, noch financieel steunen.

§ 5 - Voor ondernemingen die geen lid zijn van een representatieve werkgeversorganisatie in het Paritair comité 111, gelden uitsluitend de bepalingen voorzien in afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Bijzondere procedure in geval eenzijdige beslissing van de werkgever die een overtreding of een niet-toepassing is van een collectieve overeenkomsten gesloten op nationaal, provinciaal, regionaal of ondernemingsvlak.

§ 1 - Wanneer een werknemersorganisatie doet gelden dat een eenzijdige beslissing van een werkgever een overtreding of niet-toepassing van een collectieve overeenkomst gesloten op nationaal, provinciaal, regionaal of ondernemingsvlak uitmaakt, wordt de representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

§ 2 - De representatieve werkgeversorganisatie zal onmiddellijk en ten laatste binnen een periode van één werkdag de beslissing van de werkgever laten opschorten.

§ 3 - Het collectief geschil zal vervolgens behandeld worden volgens de procedure opgenomen in afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4 - Voor ondernemingen die geen lid zijn van een representatieve werkgeversorganisatie in het Paritair comité, gelden uitsluitend de bepalingen voorzien in afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 9

Spiedprocedure in het kader van de toepassing van nationale sectorakkoorden

§ 1 - In geval van ernstig collectief geschil of betwisting betreffende de toepassing van nationale sectorakkoorden of daarbij aansluitende gewestelijke of provinciale akkoorden verbinden de representatieve organisaties er zich toe om binnen de 48 uur de nodige stappen te ondernemen om te vermijden dat de eerbiediging van deze akkoorden in het gedrang zou komen.

§ 2 - Ingeval het collectief geschil of de betwisting zich voordoet bij verschillende ondernemingen tegelijk uit verschillende provincies zal deze spiedprocedure plaats hebben op het nationale niveau.

Afdeling 6 – Lock out

Artikel 10

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn eveneens van toepassing in geval van lock out.

Afdeling 7 - Opheffingsbepaling

Artikel 11

De verzoeningsprocedure, zoals opgenomen in het aanhangsel bij de overeenkomst over de syndicale waarborgen van 13 januari 1965, wordt opgeheven vanaf de in werking treding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling 8 - Duur

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en is geldig vanaf 1 januari 2011.

Zij kan worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en mits een vooropzeg van 6 maanden.

Overeenkomst tussen Fabrimetal en de Syndicale Organisaties

Overeenkomst van 11/01/1971
Gewijzigd op 20/02/1989
Gewijzigd op 05/02/1991

1. Inhoud:

Oprichting van een fonds voor syndicale waarborgen voor de ondernemingen lid van Fabrimetal

Speciale verzoeningsprocedure voor leden van Fabrimetal (bijlage)

2. Vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Voor een onbepaalde duur.

Overeenkomst van 11 januari 1971, gewijzigd bij de overeenkomsten van 20 februari 1989 en 5 februari 1991

SYNDICALE WAARBORGEN

TUSSEN

FABRIMETAL, vertegenwoordigd door de hh. Collin en Poncelet uit naam van zijn Beheerraad en zich verbindend voor alle aangesloten ondernemingen, afhankelijk van het Nationaal Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw,

enerzijds,

en uit naam van hun Uitvoerend Comité,

de CENTRALE DER METAALBEWERKERS VAN BELGIË, vertegenwoordigd door de hh. Wallaert en Decoster,

de CHRISTELIJKE CENTRALE DER METAALBEWERKERS VAN BELGIË, vertegenwoordigd door de bh. Heiremans en Javaux,

de ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIË, vertegenwoordigd door de h. Sirleraut,

die zich samen en solidair verbinden in het raam van hun statuten, de drie vakbonden in onderhevig akkoord aangeduid onder de benaming "de syndicale organisaties", anderzijds,

1. Overwegende dat de globale bijdrage van 0,6%, betaald door de werkgevers in het raam van de conventie van 10 januari 1969 betreffende de syndicale waarborgen, gesplitst wordt in twee delen van respectievelijk 0,5% veralgemeend bij koninklijk besluit voor het geheel der ondernemingen behorende tot de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, en van 0,1%, dat een bijkomend fonds uitmaakt voor syndicale waarborgen ten gunste van de leden van Fabrimetal, en dat door deze verdeling het probleem van een speciale

compenserende premie toegekend aan de leden van de ondertekenende organisaties wordt opgelost;

2. Overwegende dat het sluiten van collectieve overeenkomsten de rol van de syndicale organisaties en de patronale organisatie als geldige contractanten bevestigt, het nakomen van deze overeenkomsten door de ondertekenende partijen insluit en hun verantwoordelijkheid alsmede die van de mandatarissen en hun organisaties op elk niveau bindt;
3. Overwegende dat het stakingsrecht niet in het geding wordt gebracht en niet mag worden gebracht door het nakomen van de collectieve overeenkomsten en de verzoeningsprocedure;
4. Overwegende dat het nakomen van de collectieve overeenkomsten die zowel op nationaal of regionaal als op ondernemingsvlak gesloten zijn, voor de arbeiders uit de ondernemingen en hun syndicale afgevaardigden zowel als voor de werkgevers en hun aangestelden een verplichting uitmaakt;
5. Overwegende dat de ondertekenende organisaties er alle belang bij hebben dat geschillen, die in de ondernemingen rijzen, worden onderzocht door hun bevoegde mandatarissen en worden onderworpen aan de verzoeningsprocedure die zij in gemeenschappelijk overleg hebben opgesteld, ten einde te vermijden dat deze geschillen aanleiding zouden geven tot conflicten die hun collectieve betrekkingen in het gedrang brengen;
6. Overwegende dat de partijen het eens zijn om alles in het werk te stellen opdat de in de onderhavige overeenkomst vastgestelde termijnen, met inbegrip van die welke in de verzoeningsprocedure opgenomen zijn, worden nageleefd;

Er is overeengekomen wat volgt:

Artikel 1

- § 1. De Uitvoerende Comités van de syndicale organisaties en de Raad van Beheer van Fabrimetal verbinden zich ertoe, alle tussen hun organisaties bestaande of erdoor bekrachtigde collectieve overeenkomsten na te komen.
- § 2. De voortijdige opzegging van die overeenkomsten door de gevolmachtigden van voornoemde nationale instanties brengt met zich de stopzet-

ting van de uitwerksels van onderhavige akkoord tot oprichting van het Bijkomend Fonds voor Syndicale Waarborgen.

Artikel 2

- § 1. Alle geschillen die in de ondernemingen rijzen zullen worden onderzocht volgens de regelen van de bijgevoegde overeenkomst over de verzoeningsprocedure, d.d. 13 1 1965. De mandatarissen van de ondertekenende organisaties zullen die verbintenis nakomen en doen nakomen.
- § 2. Indien zich niettemin in een onderneming een gehele of gedeeltelijke staking dan wel een lock-out voordoet zonder dat de verzoeningsregelen door de leden van de ondertekenende organisaties in acht zijn genomen, verbinden deze laatste er zich toe dadelijk alles in het werk te stellen om het conflict op te lossen.

Te dien einde beschikken de ondertekenende organisaties over een periode van één werkdag. Indien zij, in geval van mislukking, hun financiële steun zouden verlenen aan de ene of de andere der partijen, zal die daad worden beschouwd als een schending van onderhavig akkoord.
- § 3. Wanneer een syndicale organisatie doet gelden dat een eenzijdige beslissing van een aangesloten werkgever een overtreding van een collectieve overeenkomst uitmaakt, dienen de bestendige syndicale afgevaardigden daarvan dadelijk kennis te geven aan Fabrimetal.

Indien het geschil niet is beslecht binnen de termijn die in de vorige paragraaf is bepaald, zal Fabrimetal om de verzoening verzoeken en wordt de beslissing van de werkgever opgeschort totdat de procedure is verstreken.

Artikel 3

- § 1. Als tegenprestatie voor de naleving van de door de syndicale organisaties aangegane verbintenis stort Fabrimetal elk jaar per 31 december, ten gunste van een intersyndicaal fonds, een toelage die voortkomt uit de gelden zoals deze door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de metaalverwerkende nijverheid gestort worden volgens artikel 26 quinquies van de statuten van bovengenoemd fonds en die overeenstemt met 0,10 % van de brutolonen aangegeven bij de RSZ voor de werklieden en werksters tewerkgesteld door Fabrimetal-leden bedoeld in art. 5, § 1 van bovengenoemde statuten, na eventuele aftrek van een bedrag zoals voorzien in § 2.

§ 2. De gezamenlijke toelage van 0,1 % voorzien in vorige paragraaf, wordt in 52 positief en negatief genaamde schijven verdeeld.

Breekt een staking uit ten gevolge van

- 1' het niet-naleven van de verzoeningsprocedure,
- 2' het stellen van eisen uitsluitend ten voordele van de georganiseerde werknemers,
- 3' het niet-naleven van formele verbintenissen aangegaan door de syndicale organisaties krachtens de lopende nationale of regionale collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden, zullen bij de afrekening negatieve schijven worden in rekening gebracht op grond van de som der samengerekende stakingsdagen per arbeider voor het geheel der in aanmerking komende stakingsgevallen.

In geval van betwisting aangaande het bestaan van de hierboven aangehaalde feiten, zal het de syndicale organisaties vrijstaan het geschil voor te leggen aan een nationaal subcomité ad hoc, voorgezeten door de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Artikel 4

Wanneer in een onderneming een staking uitbreekt, hetzij omdat de werkgever weigert, nadat de verzoeningsregelen door de beide partijen zijn nageleefd, een (nationale of gewestelijke) collectieve overeenkomst of een collectief ondernemingsakkoord, dat door hem zelf zou zijn gesloten, toe te passen, hetzij omdat de werkgever bij een geschil weigert volgens de regelen van de bijgevoegde overeenkomst te verschijnen voor de verzoeningsorganen of er zich te laten vertegenwoordigen, dan blijft § 1 van artikel 3 van toepassing zonder aftrek van het deel der bijdrage dat betrekking heeft op de arbeiders die als gevolg van die staking het werk hebben neergelegd of hebben moeten neerleggen.

Artikel 5

§ 1. Onderhavige overeenkomst vervangt deze welke gevoegd was bij het protocol van nationale overeenkomst van 10 januari 1969 en wordt van kracht op 1 januari 1971.

Tijdens de overgangsperiode, die de van krachtwording zou voorafgaan van een koninklijk besluit tot veralgemening van de aan het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid te storten

bijkomende bijdrage van 0,5%, zal Fabrimetal evenwel, ten einde een bijkomende sociale toeslag te kunnen uitkeren aan de arbeiders die aan de gestelde voorwaarden beantwoorden, de uit de overeenkomst van 10 januari 1969 voortvloeiende bijdrage van 0,6 % blijven innen, waarvan een bedrag beantwoordend aan 0,1 % van de lonen zal worden gebruikt voor de toepassing van de nieuwe overeenkomst.

§ 2. Onderhavige overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en zal opgezegd kunnen worden met een opzeggingstermijn van zes maanden.

VERZOENINGSPROCEDURE AANHANGSEL BIJ DE OVEREENKOMST OVER DE SYNDICALE WAARBORGEN

Artikel 1

De beschikkingen van onderhavige overeenkomst zijn strikt toepasselijk en bepalen de voorwaarden en de termijnen welke de ondertekenende partijen van de overeenkomst over de syndicale waarborgen hebben vastgesteld, om te gepaste tijde de geschillen te onderzoeken die in de ondernemingen oprijzen, alsook de verzoeningsstadia welke voorzien en geregeld zijn om ze vóór elke aanzegging tot staking of uitsluiting van 7 dagen te beslechten.

Artikel 2

Geen enkele aanzegging tot staking of uitsluiting mag neergelegd worden vooraleer, overeenkomstig de beschikkingen van onderhavige overeenkomst, beroep gedaan wordt op de bemiddeling van de verzoeningscomités, voorzien in het Huishoudelijk Reglement van het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

De stakingen of uitsluitingen die afgekondigd worden zonder inachtneming van de in vorige paragraaf omschreven bepalingen of ondanks een of ander tussenbeide gekomen akkoord, worden niet gesteund, behoudens niet-toepassing van nationale, gewestelijke of ondernemingscollectieve overeenkomsten door de partij tegen wie de staking of de uitsluiting gegeven werd.

Artikel 3

Geschillen die één onderneming aanbelangen

1. Wanneer naar aanleiding van een geschil in een onderneming de onderhandelingen tussen de werkgever en de afgevaardigden der arbeiders niet uitlopen op een oplossing die voor beide partijen aanvaardbaar is, binnen een redelijke tijdspanne, wordt in elk geval onverwijld beroep gedaan op de bemoeiing van de bevoegde vertegenwoordigers der gewestelijke beroepsorganisaties bij dewelke de partijen aangesloten zijn. Deze bemoeiing gaat door in een bij gemeenschappelijk akkoord bepaald lokaal, op initiatief van de meest gerede partij, die de andere partij zal verwittigen, met vermelding van het juiste voorwerp van geschil.
2. Indien de bemoeiing die uit de toepassing van voorgaande paragraaf ontstaat geen einde stelt aan het geschil of niet kan doorgaan, brengt de meest gerede partij het voorwerp van het geschil binnen een termijn van 5 werkdagen schriftelijk ter kennis van de voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité.
3. De voorzitter roept het gewestelijk verzoeningscomité bijeen binnen een maximum termijn van 7 werkdagen die ingaat op het ogenblik dat het verzoek bij hem aanhangig wordt gemaakt, hetzij de datum van de poststempel. De uitnodiging duidt het voorwerp van het conflict aan, zoals het uit bij voorgaande paragraaf voorziene document voortvloeit en waarvan afschrift moet worden bijgevoegd.
4. Het gewestelijk verzoeningscomité wendt, zo mogelijk in één zitting, al de bemiddelings- of verzoeningsmiddelen waarover het beschikt aan, door elk voorstel of elke suggestie die van de betrokken partijen of van het Comité zelf uitgaat te onderzoeken. Indien de voorzitter oordeelt dat al de verzoeningsmiddelen niet aangewend werden, kan hij ertoe beslissen het onderzoek der zaak voort te zetten in de loop van een latere vergadering die binnen de drie werkdagen wordt bijeengeroepen.
5. Een geschil dat één onderneming aanbelangt kan slechts naar het Nationaal Verzoeningscomité verwezen worden, wanneer de elementen van het aan het gewestelijk comité opgedragen geschil betrekking hebben op een of verscheidene van de volgende kwesties:

- a) interpretatie van de nationale collectieve overeenkomsten
- b) toepassing van algemene verbintenissen aangegaan in het Nationaal Paritair Comité
- c) grondbeginselen die een terugslag kunnen hebben op al de ondernemingen der metaalbouwnijverheid of van een beroepssector van deze nijverheid.

In deze gevallen moet het Gewestelijk Comité op voorafgaande vraag van één der partijen en vooraleer de grond der zaak te onderzoeken, het geschil naar het Nationaal Verzoeningscomité verwijzen.

De voorzitter van het Gewestelijk Comité maakt de kwestie aanhangig bij de voorzitter van het Nationaal Comité, binnen de twee werkdagen, door hem de notulen over te maken van de vergadering bij vermelding van de ingeroepen reden en het afschrift van het document waarvan sprake in hogervermelde 20.

6. Een geschil kan alléén rechtstreeks voorgelegd worden aan het Nationaal Verzoeningscomité wanneer de bevoegde vertegenwoordigers der gewestelijke beroepsorganisaties eenparig van oordeel zijn dat dit geschil betrekking heeft op één of verscheidene van de in hogervermelde 5' bedoelde kwesties. In dit geval onderzoekt het Nationaal Comité vooraf zijn bevoegdheid voor het geschil dat voorgelegd wordt.
7. Wanneer bij het Nationaal Verzoeningscomité geschillen worden aanhangig gemaakt die worden voorgelegd door de Gewestelijke Verzoeningscomités in de gevallen voorzien bij 5', of die, overeenkomstig de vorige alinea, rechtstreeks worden voorgelegd, zal het Nationaal Comité vooraf uitspraak doen over de geldigheid van de redenen die werden aangevoerd om de bevoegdheid van het Gewestelijk Comité af te wijzen.

Indien die redenen geldig erkend worden, onderzoekt het Nationaal Comité zelf de grond van het geschil en legt zijn verzoeningsvoorstellen aan de partijen voor; zoniet verwijst het Nationaal Comité het geschil naar het Gewestelijk Comité, tenzij het eenparig beslist het zelf te onderzoeken.

De beslissingen van het Nationaal Comité betreffende de bevoegdheidsgevallen worden overgemaakt aan al de voorzitters der gewestelijke comités voor hun eigen voorlichting en die van bedoelde comités.

Artikel 4

Geschillen die verscheidene ondernemingen of zetels van eenzelfde onderneming aanbelangen.

Het Nationaal Verzoeningscomité is bevoegd om kennis te nemen:

1. Ter uitzonderlijke titel, van de geschillen aangaande een eis waarbij collectief tegelijkertijd verscheidene ondernemingen of meer dan één zetel van eenzelfde onderneming betrokken zijn, wanneer deze ondernemingen of deze ondernemingszetels van verschillende gewestelijke paritaire comités afhangen.
2. Wanneer geen akkoord bereikt is in het Gewestelijk Verzoeningscomité overeenkomstig de procedure voorzien bij art. 3, l' tot 4' inbegrepen van de geschillen aangaande een eis waarbij collectief tegelijkertijd verscheidene ondernemingen of verscheidene zetels van eenzelfde onderneming betrokken zijn, wanneer deze ondernemingen of zetels afhangen van eenzelfde gewestelijk paritair comité.

In dit geval, brengt de voorzitter van het gewestelijk comité binnen de twee werkdagen de voorzitter van het Nationaal Verzoeningscomité op de hoogte, door hem de notulen over te maken die het voorwerp van geschil en de respectievelijke houding der partijen bevatten.

Artikel 5

Over de bijeenroeping van de vergadering van het Nationaal Verzoeningscomité

Het Nationaal Verzoeningscomité komt bijeen op uitnodiging van zijn voorzitter, binnen een termijn van 7 werkdagen. Deze termijn loopt vanaf het ogenblik dat bij de voorzitter van het Nationaal Verzoeningscomité het geschil aanhangig wordt gemaakt:

- 1) door de voorzitter van het Gewestelijk Comité voor de gevallen voorzien in artikel 3, 5' laatste alinea en in artikel 4, punt 2, alinea 2;
- 2) door de meest gerede partij, voor de gevallen voorzien in artikel 3, 6' en in artikel 4, punt 1.

Wanneer de voorzitter van het Nationaal Comité schriftelijk op de hoogte wordt gebracht, loopt de termijn vanaf de datum van de poststempel.

Artikel 6

Vooraleer de grond van het geschil te onderzoeken, gaat elk Gewestelijk of Nationaal Comité vooraf na of de in voorgaande artikels omschreven procedure regelmatig nageleefd werd.

Artikel 7

Van elke vergadering van het Gewestelijk of Nationaal Verzoeningscomité worden notulen opgesteld. De notulen vermelden de juiste oorzaak van het geschil, de korte samenvatting der besprekingen, de bijzonderheden van het tot stand gekomen akkoord en, in geval van onenigheid, de precieze standpunten der partijen op het ogenblik waarop deze onenigheid wordt vastgesteld.

De voorzitter zorgt ervoor dat de comitéleden die bijeenkomen om kennis te nemen van een geschil, vóór de opening van een vergadering al de notulen van de vroegere vergaderingen inzake onderzocht geschil in hun bezit hebben.

Artikel 8

De huidige beschikkingen inzake verzoeningsprocedures worden medege-deeld door de ondertekenende werkgeversorganisaties aan al de betrokken ondernemingshoofden en door de ondertekenende syndicale organisaties aan de syndicale afgevaardigden.

Artikel 9

Deze beschikkingen vervolledigen en verklaren, ten opzichte van de leden der ondertekenende organisaties van het akkoord over de syndicale waarborgen, artikel 20, van de collectieve overeenkomst betreffende de syndicale afvaardigingen van het arbeiderspersoneel in de ondernemingen der metaalbouwnijverheid, goedgekeurd op 24 december 1947, door het paritair comité.

C.A.O. 18/09/2023

K.B. 24/03/2024

B.S. 08/04/2024

1. Inhoud:

Syndicale premie

- € 120 voor alle leden die een maandelijkse bijdrage van ten minste € 15,9 betalen;
- € 60 voor alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen € 9,5 en € 15,9 betalen;
- € 0 voor alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,5 betalen.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023

BIJZONDERE COMPENSATIETOESLAG

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II. - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

In uitvoering van de bepalingen van de artikelen 3 §1, 4° en 26ter van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019, tot wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid" met registratienummer 156835/CO/111, wordt voor het jaar 2023 aan de in artikel 1 bedoelde werklieden en werksters die lid zijn van één van de representatieve interprofessionele organisaties van werknemers, welke in het nationaal vlak zijn verbonden, een bijzondere compensatietoeslag toegekend ten bedrage van:

- €120 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van ten minste € 15,9 betalen;
- €60 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen € 9,5 en €15,9 betalen;
- €0 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,5 betalen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

C.A.O. 08/11/1979

K.B. 09/09/1980

B.S. 02/10/1980

1. Inhoud:

Vaststelling van het modelhuishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden:

- Zetel en samenstelling
- Taak
- Vergadering, oproeping en dagorde
- Voorzitterschap en secretariaat
- Notulen
- Archief
- Studie-, advies- en voorlichtingsopdrachten
- Voorlichting van het personeel

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:****Beslissing van 8 november 1979**

VASTSTELLING VAN HET MODEL HUISHOUELIJK
REGLEMENT VOOR DE ONDERNEMINGSRADEN

TOEPASSINGSGEBIED EN GELDIGHEID

Artikel 1

Deze beslissing tot vaststelling van het model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden is van toepassing op de werkgevers, werklieden, werksters en bedienden van de ondernemingen welke onder de bevoegdheid ressorteren van de Nationale Paritair Comités voor de metaal, machine- en elektrische bouw en voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Artikel 2

Deze beslissing treedt in werking op 1 december 1979.

HOOFDSTUK I. - MODEL HUISHOUELIJK REGLEMENT VOOR
DE ONDERNEMINGSRADEN

Afdeling I: Zetel en samenstelling van de ondernemingsraad**Artikel 1**

De zetel van de ondernemingsraad van..... is gevestigd te....., straat....., nr.

Artikel 2

De ondernemingsraad, waarvan het ondernemingshoofd of diens gevolmachtigde vertegenwoordiger re tens deel uitmaakt, bestaat uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van de werkgever en uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel van de onderneming. Het aantal afgevaardigden van het personeel, zoals dit bij elke verkiezing zal blijken, alsmede de namen van de leden van de raad worden ter kennis van het personeel gebracht door bekendmaking op de daartoe bestemde aanplakplaats van de onderneming.

Het plaatsvervangend lid zetelt:

1. ter vervanging van een effectief lid dat verhinderd is om de vergadering bij te wonen.
2. ter voltooiing van het mandaat van een effectief lid dat een einde nam. Hij voleindigt het mandaat van zijn voorganger.

De eerste plaatsvervanger van elke lijst die tenminste een effectieve verkorene vertegenwoordiger telt, woont de zitting van de ondernemingsraad bij welke gehouden wordt voor het verstrekken van de basisinformatie, krachtens artikel 4 van het koninklijk besluit van 27 november 1973, houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Afdeling II: Taak van de ondernemingsraad

Artikel 3

Overeenkomstig artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en binnen de grenzen van de voor de onderneming geldende wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten of beslissingen van paritaire comites, hebben de ondernemingsraden tot taak:

- a. hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen;
- b. van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht te ontvangen:
 1. de basisinformatie,
 2. de jaarlijkse voorlichting,
 3. de periodieke voorlichting,
 4. de occasionele voorlichting,

zoals voorzien bij voormeld koninklijk besluit van 27 november 1973.

Op verzoek van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad worden de medegedeelde verslagen en bescheiden juist en volledig verklaard door een beëdigd revisor, erkend door de bevoegde bedrijfsraad of, indien er geen is, door de Koning, op de voordracht van de representatieve organisaties van de ondernemingshoofden en de loontrekkenden.

De revisor wordt aangewezen door de ondernemingsraad. Bij onenigheid in de schoot ervan wordt hij aangewezen door de bevoegde bedrijfsraad. Zolang het statuut van de bedrijfsrevisoren niet door een nieuwe wet is geregeld, zullen de rechten en plichten van die revisoren, binnen de grenzen van de in voorgaand lid bedoelde opdracht, en hun verantwoordelijkheden ten opzichte van de onderneming overeenstemmen met die bepaald bij artikel 65 van de wet op de vennootschappen;

- c. adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door de centrale raad voor het bedrijfsleven;
- d. binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het arbeidsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten, te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de werknemers;
- e. de in geval van ontslag en aanwerving van werknemers te volgen algemene criteria te onderzoeken;
- f. te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;
- g. de data van de jaarlijkse vakantiedagen en, bij ontstentenis van een beslissing van een paritair orgaan algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, de vervangingsdagen voor de wettelijke feestdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel in te voeren;
- h. al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming worden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de werknemers;

i. alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, onder andere door het gebruik van de taal van de streek voor de inwendige betrekkingen van de onderneming, waardoor ondermeer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b., de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;

j. volgens de bij koninklijk besluit vastgestelde voorschriften en voorwaarden, kunnen de ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Afdeling III: Vergadering, oproeping en dagorde

Artikel 4

De ondernemingsraad vergadert ten zetel als vermeld bij artikel 1. Voor de gemeenschappelijke vergaderingen als bedoeld bij artikel 10, tweede lid, wordt de vergaderplaats vastgelegd door het ondernemingshoofd. De lokalen en het nodige materieel voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

Artikel 5

De ondernemingsraad is verplicht éénmaal per maand te vergaderen. Behoudens verhinderings zal de zitting plaatsgrijpen in de loop van de ...e week van elke maand. Bij gebrek aan een andere beslissing, zal de zitting doorgaan in de loop van de eerste week van elke maand.

Bovendien en in dringende gevallen vergadert de raad in buitengewone vergaderingen telkens de voorzitter zulks dienstig acht of op verzoek van de helft van de afgevaardigden van het personeel.

In dit laatste geval heeft de vergadering normaal plaats binnen de acht dagen van het verzoek op dag en uur door de voorzitter bepaald.

Artikel 6

De vergaderingen van de ondernemingsraad gaan in beginsel door tijdens de werkuren.

Het uur voor de vergadering van de raad wordt door de voorzitter vastgelegd zoveel mogelijk rekening houdende met de noodwendigheden van de onderneming en van de afgevaardigden van het personeel en de mogelijkheid de dagorde normaal af te handelen.

Artikel 7

De oproeping, welke onder gesloten omslag, met de vermelding "persoonlijk", aan elk lid van de raad afzonderlijk wordt geadresseerd, moet de punten van de dagorde van de vergadering vermelden. Zij moet de leden samen met het ontwerp van verslag van de vorige vergadering en de eventuele documenten worden toegezonden vier tot zes dagen voor de vergadering. Voor een buitengewone vergadering moet de oproeping vermelden door wie zij is aangevraagd. In dat geval dienen de oproeping, de dagorde en de documenten uiterlijk de dag voor de vergadering aan de leden overhandigd.

De documenten betreffende de basisinformatie en de jaarlijkse economische en financiële voorlichting dienen minimum vijftien dagen maar maximum twee maanden voor de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad overgemaakt.

Artikel 8

De dagorde wordt door de voorzitter en de secretaris vastgesteld achtenveertig uur voor de termijn, bij artikel 7 voor de oproeping gesteld.

De dagorde moet, naast de te behandelen punten:

- a) de punten omvatten waaromtrent, bij wet verplicht, inlichtingen of bescheiden dienen bekendgemaakt;
- b) de punten omvatten waarvan de opnemings door een lid van de raad regelmatig werd aangevraagd ten laatste vierentwintig uur voor de termijn vermeld in vorig lid (dergelijke aanvragen moeten in het kort gemotiveerd zijn en, zo nodig, vergezeld gaan van de daarop betrekking hebbende documenten);
- c) de aangelegenheden bevatten waaromtrent een advies of verslag werd gevraagd door officiële instellingen. De dagorde mag slechts punten bevatten welke tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoren. De voorzitter zal, na voorafgaande besprekingen met de secretaris, op de daartoe bestemde aanplakplaats van de onderneming een bericht doen uithangen dat de datum van de vergadering en de voornaamste punten van de dagorde vermeldt.

Artikel 9

Voor elke vergadering van de ondernemingsraad kunnen de afgevaardigden van het personeel die eraan deelnemen gedurende in principe 30 minuten

zonder loonverlies in een daartoe aangewezen lokaal bijeenkomen om de punten van de dagorde gemeenschappelijk te onderzoeken.

Deze duur kan overschreden worden krachtens een op ondernemingsvlak aanvaarde gewoonte of mits voorafgaande toelating van de directie in buitengewone omstandigheden.

Artikel 10

De ondernemingsraad kan op initiatief, hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van de werknemersafgevaardigden beslissen zich in afdelingen te splitsen. Elk van de partijen duidt de leden van haar afvaardiging in die afdelingen aan, de afdelingen leggen het resultaat van hun werkzaamheden ter beraadslaging aan de ondernemingsraad voor.

In de ondernemingen met verschillende technische bedrijfseenheden en waar verschillende ondernemingen bestaan, kunnen gemeenschappelijke vergaderingen van de verschillende ondernemingsraden belegd worden.

Het initiatief voor deze vergaderingen wordt voor elke ondernemingsraad genomen door het ondernemingshoofd of door ten minste de helft van de werknemersafgevaardigden.

Behalve voor de vergaderingen die aan de economische en financiële informatie zijn gewijd, vervangen deze gemeenschappelijke vergaderingen de gewone vergaderingen van de geassocieerde raden en vallen zij onder de regels die gelden voor de gewone vergaderingen.

Artikel 11

Het bijwonen van de vergaderingen van de ondernemingsraad mag voor de leden geen bijkomende kosten meebrengen.

Afdeling IV: Voorzitterschap en secretariaat

Artikel 12

Het ondernemingshoofd neemt het voorzitterschap waar. Bij verhindering of afwezigheid wijst hij een gevolmachtigd afgevaardigde aan als zijn plaatsvervanger, die in zijn functie van voorzitter dezelfde bevoegdheden en hetzelfde gezag heeft als de eigenlijke voorzitter.

De voorzitter verzekert de goede werking van de raad en de naleving van het reglement. Hij leidt de bespreking, stelt de vragen waaromtrent een beslis-

sing moet worden genomen of een advies uitgebracht, vat de conclusies uit de besprekingen samen en legt deze de ondernemingsraad ter goedkeuring voor.

De dagorde moet afgehandeld worden in de volgorde die in de oproeping voorkomt. De raad alleen kan deze volgorde wijzigen, een punt schrappen of in een dringend geval een nieuw punt op de dagorde brengen.

De punten die niet konden worden behandeld of afgehandeld, worden in de gepaste volgorde naar een kort daarop te houden vergadering verschoven. De datum wordt tijdens de zitting vastgelegd.

Artikel 13

De voorzitter handhaaft de orde in de ondernemingsraad. Hij verleent het woord en waakt erover dat de bespreking objectief en met eerbiediging van iedere opinie verloopt, in de geest van samenwerking door de wetgever voorzien bij artikel 15, I, van voormelde wet van 20 september 1948.

Hij roept de leden van de raad die zich aan een persoonlijke beledigende aantijging schuldig maken, tot de orde.

Artikel 14

Een lid van de afvaardiging van het personeel treedt als secretaris op, deze wordt door de gezamenlijke afgevaardigden van het personeel aangeduid en door de raad aangesteld.

Op dezelfde wijze duidt de afvaardiging van het personeel een plaatsvervangende secretaris aan, om de eventueel verhinderde secretaris te vervangen. Bij ontstentenis van akkoord over de aanduiding van de secretaris en de plaatsvervangende secretaris van de ondernemingsraad, en in geval van gelijkheid van zetels, zal de vertegenwoordigde organisatie die het meeste aantal stemmen bekomen heeft in de ondernemingsraad (werklieden - bedienden - jongeren) de secretaris en de plaatsvervangende secretaris kunnen aanduiden. Zij worden vervolgens door de raad aangesteld.

Artikel 15

De secretaris ondertekent samen met de voorzitter de oproepingen tot de vergadering. Hij stelt de notulen van elke vergadering binnen de drie werkdagen op en legt ze de voorzitter ter beoordeling voor en dit voor het ontwerp van verslag aan de leden wordt overgemaakt.

Alle correspondentie bestemd voor de raad zal ter kennis van de voorzitter en van de secretaris worden gebracht.

Artikel 16

Het ondernemingshoofd verleent aan de secretaris alle nodige bijstand en tijd ter vervulling van zijn taak.

De vervulling van deze taak mag voor betrokkene geen financieel verlies meebrengen.

Artikel 17

Telkens de raad in het kader van zijn opdracht van oordeel is dat hij zich bij administratieve instanties of openbare instellingen moet doen vertegenwoordigen, wijst hij buiten de voorzitter een of meer raadsleden aan om hem, zo nodig, te vergezellen.

Afdeling V: Notulen

Artikel 18

De notulen van elke vergadering worden voorgelezen en goedgekeurd bij de aanvang van de vergadering volgende op die waarop zij betrekking hebben: de door de raad aanvaarde wijzigingen worden er onmiddellijk ingeschreven door de secretaris.

Deze eventueel overeenkomstig het vorig lid gewijzigde notulen, met de bijlagen, voor zover er zijn, worden in een daartoe bestemd register ingeschreven en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

De notulen worden opgesteld in de taal van de streek waar de onderneming gevestigd is.

Artikel 19

De notulen moeten vermelden:

1. de goedkeuring van het verslag van de vorige vergadering, de eventuele opmerkingen en bij niet-goedkeuring een bondige samenvatting van de motivatie;
2. de aan de raad gedane voorstellen;
3. een beknopt verslag van de besprekingen en een samenvatting van de inlichtingen welke men volgens de wet verplicht is ter kennis van de raad te brengen;
4. de door de raad uitgebrachte adviezen en genomen beslissingen.

Afdeling VI: Archief

Artikel 20

Alle archiefstukken worden in een als bij artikel 4 bedoeld lokaal bewaard en wel in een speciaal daarvoor bestemd meubel dat op slot kan worden gedaan. De archiefstukken blijven ter beschikking van de leden, die daarvan ter plaatse inzage kunnen nemen op dag en uur door de raad bepaald.

Het notulenregister zal in ieder geval ter beschikking van de afgevaardigden worden gesteld tijdens de voorbereidende besprekingen waarvan sprake in artikel 9.

Afdeling VII: Studie-, advies en voorlichtingopdrachten

Artikel 21

De ondernemingsraad kan, hetzij een of meer van zijn leden, hetzij een afdeling als bedoeld bij artikel 10, eerste lid als opdracht geven de punten te onderzoeken die op de dagorde voorkomen of binnen zijn bevoegdheid vallen, met het verzoek verslag uit te brengen.

Artikel 22

De raad kan leden van de onderneming op de vergadering uitnodigen, die bevoegd zijn om aan de raad de nodige inlichtingen te verstrekken omtrent zekere punten van de dagorde.

Binnen de grenzen van de geldende wetten en reglementen kunnen eveneens buitenstaande deskundigen aan de voorbereidende en effectieve vergaderingen van de ondernemingsraad deelnemen.

Afdeling VIII: Voorlichting van het personeel

Artikel 23

Een verslag van de vergadering en de beslissingen van de ondernemingsraad worden ter kennis van het personeel gebracht in de vorm en binnen de termijn te bepalen door de raad.

Ongeacht de andere middelen aangewend ter voorlichting van het personeel van de onderneming, door bijvoorbeeld het uitbrengen van een jaarverslag of een mondeling verslag over zijn verrichtingen, besluit de raad bij het einde van de vergadering of het wenselijk is een mededeling aan het personeel te doen, de tekst hiervan wordt door de voorzitter en de secretaris opgesteld.

Afdeling IX: Slotbepalingen

Artikel 24

De vergaderingen van de raad, alsook de prestaties, zelfs buiten de werkuren, door de leden van de raad of andere leden van het personeel op verzoek van de raad en in overeenstemming met de bepalingen van dit reglement verricht, worden als effectieve werktijd beschouwd en als zodanig door de onderneming bezoldigd, en dit zonder loontoeslag.

Artikel 25

Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op ... Mits regelmatig op de dagorde te zijn ingeschreven kan op voorstel van de voorzitter of een lid van de ondernemingsraad onderhavig reglement worden gewijzigd.

Geen enkele wijziging kan aan dit reglement worden aangebracht die niet in overeenstemming zou zijn met de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire voorschriften.

Deze beslissingen dienen genomen bij eenparigheid van stemmen.

Gunstiger beschikkingen voortvloeiend uit de toepassing van vroegere gewestelijke-, plaatselijke- of ondernemingsakkoorden of gewoontes blijven behouden.

Artikel 26

De ondernemingsraad kan slechts over de voorgestelde wijzigingen beraadslagen indien ten minste twee derden van de leden waaruit de ondernemingsraad bestaat, waaronder de voorzitter, aanwezig zijn.

Artikel 27

Ieder effectief en plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad dient in het bezit te worden gesteld van een exemplaar van het huishoudelijk reglement.

K.B. 16/10/1962

B.S. 30/10/1962

1. Inhoud:

Maatregelen om het hoofd te kunnen bieden aan sommige levensbehoeften, dringende werkzaamheden, ... en de vaststelling van de soort van de werkzaamheden in de metaalverwerkende nijverheid die hiervoor in aanmerking komen.

Procedure tot overleg hiervoor

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Voor een onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 16 oktober 1962

PRESTATIES VAN ALGEMEEN BELANG
IN VREDESTIJD (staking of lock-out)

Koninklijk besluit waarbij de beslissing op 13 juli 1962, genomen door het Nationaal Paritair Comité van de metaalbouw, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 (Belgisch Staatsblad van 21 augustus 1948) betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd, bindend wordt gemaakt.

Artikel 1

Ingeval van collectieve en vrijwillige stopzetting van het werk of in geval van collectieve afdanking van het personeel, zijn de bepalingen van artikel 2 van deze beslissing betreffende de te verzekeren maatregelen, prestaties of diensten om het hoofd te bieden aan sommige levensbehoeften, om aan de machines of aan het materieel sommige dringende werken uit te voeren, of om sommige taken te verrichten wegens overmacht of onvoorziene noodwendigheid, toepasselijk op de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité van de Metaalbouw vallen.

Artikel 2

De maatregelen, prestaties en diensten bepaald bij artikel 1 van onderhavige beslissing zijn van toepassing:

- a) in al de ondernemingen, op het laden en lossen van spoorwagens en boten, vertrokken uiterlijk de dag van de stakingsaanzegging;
- b) in de fabrieken van krooncapsules, op het vervaardigen en verzenden van de krooncapsules bestemd voor melkflessen en mineraal water.

N.B. Krachtens artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948, worden de voor die prestaties nodige personen in gemeen overleg "tussen werkgevers en werknemers" aangeduid. Ingeval geen overeenkomst wordt bereikt, mag de werkgever zich tot de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité wenden om die personen te laten aanduiden door een beperkte commissie van het Nationaal Comité. In de praktijk zal de werkgever er belang bij hebben, buiten conflictperioden, het onontbeerlijk personeel met name te laten aanduiden door een overeenkomst met de syndicale afgevaardigden.

C.A.O. 16/12/2019	K.B. 08/12/2020	B.S. 07/03/2021
-------------------	-----------------	-----------------

1. Inhoud:

Wijziging en coördinatie van de statuten en vergoedingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid

2. Vervangt C.A.O.:

C.A.O. 14/08/2018	K.B.	B.S.
-------------------	------	------

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN VAN
HET "FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID
VAN DE METAALVERWERKENDE NIJVERHEID"

Artikel 1

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

Artikel 2

De tekst van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid" wordt geïnterpreteerd en gewijzigd. De tekst van de statuten wordt gecoördineerd zoals in bijlage.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019.

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 augustus 2018 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid (registratienummer 147260/CO/111).

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 16 DECEMBER 2019, GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITÉ VOOR
DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW, BETREFFENDE DE
WIJZIGING EN DE COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN VAN
HET "FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID
VAN DE METAALVERWERKENDE NIJVERHEID"

FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID OPGERICHT BIJ BESLISSING VAN
13 JANUARI 1965 VAN HET NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE
METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW, ALGEMEEN VERBINDEND
VERKLAARD BIJ KONINKLIJK BESLUIT VAN 10 FEBRUARI 1965.

HOOFDSTUK I. - Benaming, zetel, doel, duur

HOOFDSTUK II. - Toepassingsgebied

HOOFDSTUK III. - Beheer

HOOFDSTUK IV. - Financiering

- § 2. Bijdragen voor bestaanszekerheid
- § 3. Bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag
- § 4. Vorming van de werkgevers- en werknemersorganisaties
- § 5. Opleiding en tewerkstelling
- § 6. Provinciale tewerkstellings- of vormingsinitiatieven
- § 7. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "IFP"
- § 8. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "RTMB"
- § 9. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTMA"
- § 10. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTML"

HOOFDSTUK V. - Rechthebbenden en bijslagen

- A. Werkloosheidsuitkeringen
 - A.A. Tijdelijke werkloosheid
 - A.B. Volledige werkloosheid
 - A.C. Systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - A.D. Bedrag van de uitkeringen
- B. Ziekte-, bevallings- en ongevallenbijslagen
- C. Beschikkingen gemeen aan de werkloosheidsuitkeringen, bijslagen ingevolge werkonbekwaamheid en andere voordelen toegekend door het fonds
- D. Betaling van de bijzondere compensatietoeslag

- E. Financiering van de beroepsopleiding
- F. Financiering van de kosten van opleiding van de werkgevers- en werknemersorganisaties
- G. Jaarlijkse tewerkstellingsattesten
- H. Provinciale tewerkstellings- of vormingsinitiatieven
- I. Sociaal sectoraal pensioenstelsel
- J. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "IFP"
- K. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "RTMB"
- L. Financiering van tussenkomsten in het kader van loopbaanwijzigingen
- M. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTMA"
- N. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTML"

HOOFDSTUK VI. - Begroting, rekeningen

HOOFDSTUK VII. - Ontbinding, vereffening

HOOFDSTUK I. - BENAMING, ZETEL, DOEL, DUUR

Artikel 1

Er wordt vanaf 1 januari 1965 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht voor de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die door hun activiteit in België ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, genaamd "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid".

Artikel 2

De zetel van het fonds bevindt zich in het arrondissement Brussel, op het volgende adres: Ravensteingalerij 27 b 7 te 1000 Brussel. Het ondernemingsnummer is 0855.690.646.

Artikel 3

§ 1. Het fonds heeft tot doel:

- 1° De bijdragen vereist voor zijn werking te innen.
- 2° Aan de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, en volgens de hierna vermelde voorwaarden:

- a) een vergoeding uit te keren die de werkloosheidsuitkering aanvult;
 - b) een toeslag te verlenen die de vergoedingen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult;
 - c) gebeurlijk andere sociale voordelen toe te kennen, vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van bovengenoemd paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.
- 3° De verdeling van die voordelen te verzekeren.
 - 4° Een bijzondere jaarlijkse compensatietoeslag te betalen aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters, leden van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.
 - 5° De organisatie te financieren van concrete opleidingsacties voor werknemers of potentiële werknemers van de metaalverwerkende nijverheid in het raam en door bemiddeling van het "Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende Nijverheid", afgekort: "INOM", met ondernemingsnummer 0409.845.289.
 - 6° De organisatie te financieren van de initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling van risicogroepen onder de werkzoekenden in het raam en door de bemiddeling van de vereniging zonder winstoogmerk "Tewerkstelling en Opleiding van Risicogroepen - Arbeiders MVEN", met ondernemingsnummer 0442.991.674 en van de vereniging zonder winstoogmerk "Montage- nationaal fonds voor tewerkstelling en opleiding in monteerders- en kraanverhuurbedrijven ", afgekort "MONTAGE" met ondernemingsnummer 0434.756.473.
 - 7° Een tegemoetkoming toe te kennen in de kosten voor de vorming van de werkgevers- en werknemersorganisaties.
 - 8° Het afleveren van tewerkstellingsattesten aan de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.
 - 9° De organisatie te financieren van concrete opleidingsacties voor werknemers of potentiële werknemers van de metaalverwerkende nijverheid in het raam en door bemiddeling van de vereniging zonder winstoogmerk "Montage- nationaal fonds voor tewerkstelling en opleiding in monteer-

ders- en kraanverhuurbedrijven ", afgekort "MONTAGE" met ondernemingsnummer 0434.756.473.

- 10° De organisatie te financieren van concrete opleidingsacties voor werknemers of potentiële werknemers van de metaalverwerkende nijverheid van de provincies Luik en Luxemburg in het raam en door bemiddeling van de vereniging zonder winstoogmerk "Institut de Formation et de Perfectionnement des fabrications métalliques des provinces de Liège et du Luxembourg" afgekort "IFP", met ondernemingsnummer 440.771.859.
- 11° De organisatie te financieren van concrete opleidingsacties voor werknemers of potentiële werknemers van de metaalverwerkende nijverheid van de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het kader en door bemiddeling van de vereniging zonder winstoogmerk "Regionaal Tewerkstellingsfonds voor de arbeiders van de metaalverwerkende nijverheid Brabant", afgekort "RTMB", met ondernemingsnummer 433.840.220.
- 12° De financiering organiseren van zijn rol in het kader van loopbaanwijzingen.
- 13° De organisatie te financieren van concrete opleidingsacties voor werknemers of potentiële werknemers van de metaalverwerkende nijverheid van de provincie Antwerpen in het kader en door bemiddeling van de vereniging zonder winstoogmerk "Fonds voor tewerkstelling en opleiding in de metaalverwerkende nijverheid - provincie Antwerpen vzw", afgekort "FTMA", met KBO-nummer 0433.981.067.
- 14° De organisatie te financieren van concrete opleidingsacties voor werknemers of potentiële werknemers van de metaalverwerkende nijverheid van de provincie Limburg in het kader en door bemiddeling van de vereniging zonder winstoogmerk "Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid Provincie Limburg", afgekort "FTML", met KBO-nummer 0434.112.117.

§ 2. Het fonds wordt belast met de praktische uitwerking en concretisering van specifieke opdrachten en bepalingen vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van bovengenoemd paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Het fonds wordt eveneens belast met de uitvoering van alle opdrachten die door wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen aan het fonds worden opgedragen ter bestrijding van de sociale fraude.

In dat kader kan het fonds belast worden met het aanmaken en afleveren van een middel, al dan niet elektronisch, waarmee de arbeiders uit de sector kunnen geïdentificeerd worden.

Artikel 4

Het fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

HOOFDSTUK II. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 5

§ 1. Deze statuten, evenals de wijze van uitvoering, bepaald door het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, zijn toepasselijk op de werkgevers die door hun activiteit in België ressorteren onder het bovenvermeld paritair comité, evenals op de door hen in België tewerkgestelde arbeiders, arbeidsters en industriële leerlingen.

§ 2. De statuten zijn echter voor wat betreft het artikel 14, § 6, § 7, § 8, § 9 en § 10 niet van toepassing op de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Artikel 5bis

§ 1. Deze statuten, evenals de wijze van uitvoering, bepaald door het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, zijn eveneens toepasselijk op de buiten België gevestigde werkgevers die door hun activiteit in België ressorteren onder het bovenvermeld paritair comité, evenals op hun arbeiders en arbeidsters, voor zover deze minstens 15 dagen door hen in België tewerkgesteld zijn.

§ 2. Elke werkgever die gevestigd is in een Staat die deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte dient bij het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid" aangifte te doen van de duur van zijn voorgenomen activiteit in België door middel van een geldig A1- formulier, overeenkomstig artikel 12, 1 van de Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad en het artikel 14 van de Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad, of, indien het een werkgever

betreft van een derde staat, door middel van een vergelijkbaar attest van zijn land van oorsprong.

Vanaf een aangegeven activiteit van 12 maanden binnen een periode van 24 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag aangegeven activiteit in België, moet deze onderneming daarenboven aan het fonds voor bestaanszekerheid een lijst overmaken van de door haar in België tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters, alsook van de aan hen betaalde brutolonen die in aanmerking komen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen in hun land van oorsprong en die betrekking hebben op hun activiteit in België.

§ 3. Vanaf de eerste dag activiteit na de genoemde periode van 12 maanden, zijn de ondernemingen bedoeld in § 2 de in artikel 14, § 2 tot en met § 10 vermelde bijdragen verschuldigd.

Deze bijdragen worden berekend op basis van de volgens § 2 aangegeven lonen.

Indien echter aan het fonds voor bestaanszekerheid aangetoond kan worden dat in het land van oorsprong de gedetacheerde arbeider van dezelfde bescherming geniet of van een bescherming geniet die essentieel vergelijkbaar is, als gevolg van de verplichtingen waaraan de buitenlandse werkgever in zijn land van oorsprong al onderworpen is, is deze werkgever vrijgesteld van de betaling van de bijdrage.

Het college van voorzitters beoordeelt de aanvragen tot vrijstelling. In geval van betwisting is de Arbeidsrechtbank van Brussel bevoegd.

§ 4. Als een onderneming geen of geen geldige aangifte heeft gedaan zoals voorzien in § 2, is deze onderneming vanaf de eerste dag activiteit in België een door het fonds voor bestaanszekerheid bepaalde en gepubliceerde forfaitaire bijdrage verschuldigd.

Deze onderneming kan haar toestand regulariseren door alsnog te voldoen aan de aangifteplicht voorzien in § 2, binnen een termijn van 90 dagen na de datum van de bijdrage-opvraging.

§ 5. Het fonds voor bestaanszekerheid zal de buitenlandse werkgevers informeren over hun rechten en plichten ten aanzien van het fonds voor bestaanszekerheid ten laatste nadat dezen hun aangifte bedoeld in § 2 hebben ingediend.

§ 6. Arbeiders en arbeidsters van buitenlandse ondernemingen bedoeld in § 2, genieten, op hun aanvraag, van de uitkering bepaald in deze statuten, voor zover:

- zij op het ogenblik dat het recht geopend wordt in dienst zijn van een bijdrageplichtige onderneming;
- de arbeider of werkster gedurende minstens 15 kalenderdagen in België werd tewerkgesteld in deze onderneming, te rekenen vanaf het moment dat deze bijdrageplichtig is;
- de arbeider of werkster in zijn land van oorsprong recht heeft op de uitkeringen van een sociale zekerheidsregime waarop de uitkering van het fonds voor bestaanszekerheid een aanvulling is.

Het fonds voor bestaanszekerheid bepaalt en publiceert welke documenten voorgelegd moeten worden om recht te hebben op een aanvullende uitkering. Arbeiders en arbeidsters vermeld in de door hun werkgever ingediende aangifte, bedoeld in § 2, 2de lid, worden door het fonds voor bestaanszekerheid over hun rechten geïnformeerd.

HOOFDSTUK III. - BEHEER

Artikel 6

Het fonds wordt beheerd door een raad van beheer, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

De raad van beheer bestaat uit 30 leden, hetzij 15 vertegenwoordigers van de werknemers en 15 vertegenwoordigers van de werkgevers.

Het mandaat van de leden van de raad van het beheer wordt niet vergoed.

Het paritair comité benoemt en ontslaat de leden van de raad van beheer; het kan het aantal in het tweede lid vastgestelde beheerders wijzigen.

Artikel 7

Elk jaar stelt de raad van beheer in zijn schoot een voorzitter en drie ondervoorzitters aan. Hij duidt eveneens de persoon of personen aan belast met het secretariaat.

Het voorzitterschap wordt beurtelings toevertrouwd aan een lid van de werknemersvertegenwoordiging en aan een lid van de werkgeversvertegenwoordiging.

Het eerste jaar wordt de categorie waartoe de voorzitter en de ondervoorzitters behoren door loting vastgesteld.

Bij afwezigheid van de voorzitter wordt de zitting van de raad van beheer voorgezeten door één van de ondervoorzitters. Bij gelijktijdige afwezigheid van de voorzitter en van de ondervoorzitters wordt de vergadering voorgezeten door de oudste in jaren.

Artikel 8

De leden van de raad van beheer worden benoemd voor een termijn van zes jaar. Hun mandaat is hernieuwbaar.

Bij overlijden of ontslag van een beheerder, voorziet het paritair comité in zijn vervanging. Het nieuw aangeduid lid voleindigt het mandaat van zijn voorganger.

Artikel 9

De raad van beheer wordt door de voorzitter bijeengeroepen.

Deze is gehouden de raad minstens éénmaal per jaar bijeen te roepen.

Wanneer vijf beheerders dit vragen, roept de voorzitter de raad in vergadering bijeen uiterlijk binnen tien dagen volgend op de ontvangst van het verzoek.

De oproepingen vermelden de agenda.

De raad kan slechts geldig beslissen over de punten die op de agenda voorkomen en enkel wanneer er minstens de helft van de leden deel uitmakend van de werknemersafvaardiging en minstens de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

De beheerders mogen zich laten vertegenwoordigen door een andere lid van de raad van beheer. Een vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie kan een volmacht geven aan een andere vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie. Een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie kan een volmacht geven aan een andere vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie. Deze geschreven volmacht moet voor het begin van de vergadering aan het secretariaat bezorgd worden.

De verslagen van de zittingen van de raad worden in het notulenboek ingeschreven. Ze worden ondertekend door de voorzitter of zijn plaatsvervanger en door de secretaris.

De leden van de raad ontvangen uiterlijk vóór de volgende zitting een afschrift van de beraadslagingen.

De afschriften of uittreksels van de notulen die bij de rechtbank of elders moeten gedeponeerd worden, zijn ondertekend door de voorzitter van de raad van beheer en door twee beheerders, waarvan één van de zijde van de werknemers, de andere van die van de werkgevers.

Wanneer tot de stemming moet overgegaan worden, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het getal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemmers genomen.

De beheerders kunnen echter niet deelnemen aan de beraadslagingen waarbij zij persoonlijk belang hebben. Hun onthouding wordt in de notulen vermeld.

Artikel 10

De raad van beheer heeft tot taak het fonds te beheren en alle maatregelen te nemen die voor zijn goede werking zijn vereist.

Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de administratie van het fonds en de verwezenlijking van zijn doel.

De raad van beheer bepaalt in zijn jaarlijks budget de beheerskosten die van de inkomsten van het fonds zullen afgetrokken worden.

De raad van beheer treedt op in rechten in naam van het fonds op vervolging en op vraag van de voorzitter en van de ondervoorzitters.

Hij kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden, en zelfs aan derden.

De raad van beheer richt in zijn schoot een college van voorzitters op dat is samengesteld uit de voorzitter en de drie ondervoorzitters van de raad van beheer.

Dit college van de voorzitters staat in voor het dagelijkse beheer van het fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de raad van beheer.

Het college van de voorzitters kan derden met het dagelijks beheer van het fonds belasten of zich erdoor laten bijstaan.

Het college van de voorzitters kan zich eveneens laten bijstaan door deskundigen die voorafgaandelijk advies uitbrengen.

Bij beslissing van het college van de voorzitters worden de werking, het aantal deskundigen en hun bevoegdheden vastgelegd.

Artikel 11

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad een speciale volmacht heeft verleend, zal het fonds geldig tegenover derden vertegenwoordigd zijn door de gezamenlijke handtekeningen van drie beheerders (twee van de zijde van de werknemers één van de zijde van de werkgevers) zonder dat deze beheerders enigerlei beslissing of een bijzondere volmacht moeten overleggen.

Artikel 12

De beheerders zijn alleen verantwoordelijk wat de uitvoering van hun mandaat betreft en persoonlijk gaan ze, omwille van hun beheer, geen enkele verbintenis aan ten opzichte van de verplichtingen van het fonds.

HOOFDSTUK IV. - FINANCIERING

Artikel 13

Het fonds wordt gespijsd door de bijdragen verschuldigd door de werkgevers, bedoeld bij artikel 5 en artikel 5bis, evenals door de interesten uit de belegde fondsen.

Artikel 14

§ 1. Tenzij anders vermeld worden de bijdragen berekend op de bruto bezoldigingen van de bij artikel 5 en artikel 5bis bedoelde arbeiders en arbeidsters en de bruto vergoedingen van de bij artikel 5 bedoelde industriële leerlingen, die in België tewerkgesteld zijn. De bruto bezoldiging en de bruto vergoeding worden bepaald volgens de van toepassing zijnde bepalingen voor het opstellen van de DMFA-aangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

§ 2. Bijdragen voor bestaanszekerheid

a) Bijdragen voor de financiering van de algemene werking van het fonds

Vanaf 1 juli 2017 wordt een bijdrage van onbepaalde duur geheven van 0,66 pct.

Deze bijdrage is bestemd voor de financiering van de algemene werking van het fonds.

b) Bijdragen voor het aanvullend pensioen

Met ingang van 1 april 2000 wordt, ter uitvoering van het nationaal akkoord 1999-2000 voor de arbeiders van de metaal-, machine- en elektrische bouw van 19 april 1999, de bijdrage voor bestaanszekerheid voor onbepaalde duur verhoogd met 1 pct.

Deze bijdrage is bestemd voor de financiering van een sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling, met inbegrip van een in dit kader gemaakte solidariteitstoezegging (die 0,10 pct. bedraagt vanaf 1 januari 2006).

Met ingang van 1 april 2001 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd tot 1,25 pct.

Met ingang van 1 april 2002 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd tot 1,50 pct.

Met ingang van 1 januari 2006 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd tot 1,60 pct.

Met ingang van 1 januari 2008 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd tot 1,70 pct.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd tot 1,80 pct. en met ingang van 1 januari 2013 tot 1,90 pct.

Deze verhogingen zijn van toepassing voor al de ondernemingen uit de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant, die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, en voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren uit al de andere provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze verhogingen zijn eveneens van toepassing op de onderneming COFELY FABRICOM NV, Simon Bolivarlaan 34-36 te 1000 Brussel, met ondernemingsnummer BE 0425 702 910, alsook de onderneming COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD NV, Chaussée de Gilly 263 te 6220 Fleurus, met ondernemingsnummer BE 0413 240 388.

Met ingang van 1 april 2014 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd:

- tot 2,00 pct. voor ondernemingen uit de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant, die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, en voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren uit al de andere provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze verhoging is eveneens van toepassing op de bovengenoemde ondernemingen COFELY FABRICOM NV en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD NV;

- tot 1,80 pct. voor de andere ondernemingen.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd:

- tot 2,29 pct. voor ondernemingen uit de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant, die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, en voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren uit al de andere provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze verhoging is eveneens van toepassing op de bovengenoemde ondernemingen COFELY FABRICOM NV en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD NV;

- tot 2,09 pct. voor de andere ondernemingen.

Met ingang van 1 juli 2017 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd:

- tot 2,39 pct. voor ondernemingen uit de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant, die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, en voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren uit al de andere provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze verhoging is eveneens van toepassing op de bovengenoemde ondernemingen COFELY FABRICOM NV en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD NV;

- tot 2,19 pct. voor de andere ondernemingen.

De hogergenoemde bijdragen die vanaf 1 januari 2014 betaald worden, ook achterstallige betalingen van de vorige jaren, en die bestemd zijn voor de financiering van een sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensi-

oenregeling, met uitsluiting van de in dit kader gemaakte solidariteitstoezegging, worden verhoogd met 8,86 pct.:

- De bijdrage van 1 pct. met ingang van 1 april 2000 wordt aldus verhoogd tot 1,09 pct.;
- De bijdrage van 1,25 pct. met ingang van 1 april 2001 wordt aldus verhoogd tot 1,36 pct.;
- De bijdrage van 1,50 pct. met ingang van 1 april 2002 wordt aldus verhoogd tot 1,64 pct.;
- De bijdrage van 1,60 pct. met ingang van 1 januari 2006 wordt aldus verhoogd tot 1,74 pct.;
- De bijdrage van 1,70 pct. met ingang van 1 januari 2008 wordt aldus verhoogd tot 1,85 pct.;
- De bijdrage van 1,80 pct. met ingang van 1 januari 2012 wordt aldus verhoogd tot 1,95 pct.;
- De bijdrage van 1,90 pct. met ingang van 1 januari 2013 wordt aldus verhoogd tot 2,06 pct.;
- De bijdrage van 1,80 pct. met ingang van 1 april 2014 wordt aldus verhoogd tot 1,95 pct.;
- De bijdrage van 2,00 pct. met ingang van 1 april 2014 wordt aldus verhoogd tot 2,17 pct.;
- De bijdrage van 2,09 pct. met ingang van 1 januari 2016 wordt aldus verhoogd tot 2,27 pct.;
- De bijdrage van 2,29 pct. met ingang van 1 januari 2016 wordt aldus verhoogd tot 2,49 pct.;
- De bijdrage van 2,19 pct. met ingang van 1 juli 2017 wordt aldus verhoogd tot 2,3752 pct.;
- De bijdrage van 2,39 pct. met ingang van 1 juli 2017 wordt aldus verhoogd tot 2,5929 pct.

Bij ondernemingen die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren uit de provincies Waals-Brabant, Luik, Hengouwen, Namen en Luxemburg en uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met uitzondering van de ondernemingen COFELY FABRICOM NV, Simon Bolivarlaan 34-36 te 1000 Brussel, met ondernemingsnummer BE 0425 702 910, alsook de onderneming COFELY FABRICOM INDSUTRIE SUD NV, Chaussée de Gilly 263 te 6220 Fleurus, met ondernemingsnummer BE 0413 240 388, wordt een bijdrage geïnd van 0,10 pct. van bepaalde duur vanaf 1 januari 2012 tot 31 december 2012. Deze bijkomende bijdrage zal worden gebruikt om een provinciale reserve op te bouwen voor een aanwending ten voordele van de arbeiders van deze provincies vanaf 1 januari 2013.

Kunnen vrijgesteld worden van de betaling van bovengenoemde bijkomende bijdrage van 1 pct., de ondernemingen die uiterlijk op 31 december 1999 op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tot instelling of uitbreiding van aanvulling van de wettelijke pensioenregeling hebben gesloten, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst en het reglement die deze aanvulling op de wettelijke pensioenregeling regelt, werden goedgekeurd door het fonds voor bestaanszekerheid.

Het begrip onderneming moet sinds de invoering van de bijdragen voor het aanvullend pensioen in het kader van deze vrijstelling geïnterpreteerd worden als de juridische entiteit, of desgevallend als de technische bedrijfseenheid, zoals omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of als de vestigingseenheid in de zin van artikel 16.9 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in het geval de juridische entiteit uit meerdere technische bedrijfseenheden of meerdere zelfstandige entiteiten bestaat.

Bovengenoemde op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst en reglement moeten minstens aan volgende criteria voldoen:

- De financiering door de werkgever moet equivalent zijn aan de genoemde bijdrage van 1 pct. aan het fonds voor bestaanszekerheid;
- De rechthebbenden zijn alle arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de onderneming ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst, met uitsluiting evenwel van de studenten en de industriële leerlingen;
- Er moet een aanvulling op het wettelijk pensioen worden gegarandeerd.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de bijdrage van 1 pct., dienen respectievelijk vanaf 1 april 2001 en 1 april 2002 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van respectievelijk 0,25 pct. en 0,25 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 30 september 2001 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 1,50 pct., dienen vanaf 1 januari 2006 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde

duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,10 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 30 maart 2006 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 1,60 pct., dienen vanaf 1 januari 2008 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,10 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 15 februari 2008 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 1,70 pct., dienen vanaf 1 januari 2012 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,10 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 15 februari 2012 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Voor zover de financiering door de werkgever van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen vanaf 1 januari 2012 minstens equivalent is aan de bijdrage van 1,80 pct. aan het fonds voor bestaanszekerheid, kunnen bovengenoemde ondernemingen vanaf 1 januari 2012 via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst een alternatieve en equivalente aanwending van onbepaalde duur voorzien van de bovengenoemde verhoging van 0,10 pct. Het bewijs van een equivalente financiering van een eigen pensioenstelsel ten belope van minimaal 1,80 pct. werkgeversbijdrage en de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak, die voorziet in de alternatieve en equivalente aanwending van de verhoging van 0,10 pct., dienen vóór 15 februari 2012 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 1,80 pct., dienen vanaf 1 januari 2013 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bij-

drage van 0,10 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 15 februari 2013 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Voor zover de financiering door de werkgever van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen vanaf 1 januari 2013 minstens equivalent is aan de bijdrage van 1,90 pct. aan het fonds voor bestaanszekerheid, kunnen bovengenoemde ondernemingen vanaf 1 januari 2013 via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst een alternatieve en equivalente aanwending van onbepaalde duur voorzien van de bovengenoemde verhoging van 0,10 pct. Het bewijs van een equivalente financiering van een eigen pensioenstelsel ten belope van minimaal 1,90 pct. werkgeversbijdrage en de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak, die voorziet in de alternatieve en equivalente aanwending van de verhoging van 0,10 pct., dienen vóór 15 februari 2013 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 1,90 pct., dienen vanaf 1 april 2014 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,10 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 15 februari 2015 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Voor zover de financiering door de werkgever van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen vanaf 1 april 2014 minstens equivalent aan 2,00 pct. of 1,80 pct. is aan de bijdrage bepaald in alinea 8 van punt b) hierboven aan het fonds voor bestaanszekerheid, kunnen bovengenoemde ondernemingen vanaf 1 januari 2015, en binnen de wettelijke mogelijkheden, via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst een alternatieve en equivalente aanwending van onbepaalde duur voorzien van de bovengenoemde verhoging van 0,10 pct. Het bewijs van een equivalente financiering van het eigen pensioenstelsel ten belope van minimaal de bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid bepaald in alinea 8 van punt b) hierboven en de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak, die voorziet in de alternatieve en equivalente aanwending van de verhoging van 0,10 pct. dienen vóór 15 februari 2015 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 1,80 pct. of 2,00 pct., dienen vanaf 1 januari 2016 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,29 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 15 februari 2016 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Voor zover de financiering door de werkgever van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen vanaf 1 januari 2016 minstens equivalent aan 2,29 pct. of 2,09 pct. is aan de bijdrage bepaald in alinea 8 van punt b) hierboven aan het fonds voor bestaanszekerheid, kunnen bovengenoemde ondernemingen vanaf 1 januari 2016, en binnen de wettelijke mogelijkheden, via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst een alternatieve en equivalente aanwending van onbepaalde duur voorzien van de bovengenoemde verhoging van 0,29 pct. Het beschikbare budget moet in de eerste plaats gebruikt worden om een eventueel verschil in aanvullend pensioen tussen arbeiders en bedienden op ondernemingsvlak te verkleinen. De toepassing van deze verhoging mag niet leiden tot een vergroting van het verschil in aanvullend pensioen tussen arbeiders en bedienden op ondernemingsvlak.

Het bewijs van een equivalente financiering van een eigen pensioenstelsel ten belope van minimaal de bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid bepaald in alinea 8 van punt b) hierboven en de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak, die voorziet in de alternatieve en equivalente aanwending van de verhoging van 0,29 pct., dienen vóór 15 februari 2016 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Ondernemingen die conform bovenstaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 2,09 pct. of 2,29 pct., dienen vanaf 1 juli 2017 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,10 pct. De collectieve arbeidsovereenkomst en de wijziging van het reglement dienen vóór 31 augustus 2017 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

Voor zover de financiering door de werkgever van de op hun vlak bestaande regelingen voor aanvullend pensioen vanaf 1 juli 2017 minstens equivalent aan 2,39 pct. of 2,19 pct. is, kunnen bovengenoemde ondernemingen vanaf 1 juli

2017, en binnen de wettelijke mogelijkheden, via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst een alternatieve en equivalente aanwending van onbepaalde duur voorzien van de bovengenoemde verhoging van 0,10 pct. Het beschikbare budget moet in de eerste plaats gebruikt worden om een eventueel verschil in aanvullend pensioen tussen arbeiders en bedienden op ondernemingsvlak te verkleinen. De toepassing van deze verhoging mag niet leiden tot een vergroting van het verschil in aanvullend pensioen tussen arbeiders en bedienden op ondernemingsvlak.

Het bewijs van een equivalente financiering van een eigen pensioenstelsel ten belope van de hierboven vermelde 2,39 pct. of 2,19 pct. en de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak, die voorziet in de alternatieve en equivalente aanwending van de verhoging van 0,10 pct., dienen vóór 31 augustus 2017 overgemaakt te worden aan het fonds voor bestaanszekerheid.

De in artikel 5bis bedoelde werkgevers kunnen vrijgesteld worden van deze bijdrage indien aan het fonds voor bestaanszekerheid aangetoond kan worden dat in het land van oorsprong de gedetacheerde arbeider van dezelfde bescherming geniet of van een bescherming geniet die essentieel vergelijkbaar is, als gevolg van de verplichtingen waaraan de buitenlandse werkgever in zijn land van oorsprong al onderworpen is.

Wanneer een werkgever in het kader van een overgang van een onderneming, van een vestiging of van een deel van een onderneming of een vestiging, als gevolg van een conventionele overdracht of een fusie, splitsing of andere transactie in de zin van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement (zoals nadien gewijzigd), vóór 1 juli 2018 een aanvullend pensioenstelsel op ondernemingsvlak heeft overgenomen, kan de werkgever voor de betrokken overgenomen arbeiders en arbeidsters eveneens vrijgesteld worden van de betaling van deze bijdrage, mits aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- het reglement van de pensioentoezegging van de overgenomen onderneming of vestiging (of deel ervan) en desgevallend de collectieve arbeidsovereenkomst die deze aanvulling op de wettelijke pensioenregeling regelt op ondernemingsvlak werd(en) goedgekeurd door het fonds voor bestaanszekerheid;

- de financiering door de werkgever moet equivalent zijn aan de genoemde bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid;
- alle andere arbeiders en arbeidsters van de werkgever, alsook de nadien nieuw aangeworven arbeiders en arbeidsters, moeten verplicht aangesloten zijn en blijven aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitsluiting evenwel van de studenten en de indus-triële leerlingen en de voormelde overgenomen groep van arbeiders en arbeidsters;
- het aanvullend pensioenstelsel op ondernemingsvlak moet een aanvulling op het wettelijk pensioen garanderen.

Vanaf 1 juli 2018 zijn er geen nieuwe vrijstellingen van betalingen van de bijdragen voor het aanvullend pensioen meer mogelijk.

c) Bijdragen SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage)

De werkgevers die oudere werknemers op SWT stellen, zijn het totaal van de bijdragen voor bestaanszekerheid verschuldigd vanaf de leeftijd dat de werknemer op SWT gesteld wordt tot aan de leeftijd van 60 jaar (57 jaar voor de arbeiders en arbeidsters van wie de werkloosheid begon tussen 1 januari 1985 en 31 december 2017 en wiens ontslag met het oog op SWT betekend werd vóór 1 juli 2009, 58 jaar voor de arbeiders en arbeidsters wiens ontslag met het oog op SWT betekend werd in de periode van 1 juli 2009 tot 31 december 2017 en 59 jaar voor de arbeiders en arbeidsters wiens ontslag met het oog op SWT betekend werd in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018). Deze bijdragen worden berekend op de laatste bruto bezoldiging die door de in artikel 19ter, §§ 2, 3, 4, 5 en 7 bedoelde arbeiders en arbeidsters werd verdiend.

Deze bruto bezoldiging zal jaarlijks worden aangepast met een coëfficiënt die rekening houdt met de evolutie van de regelingslonen overeenkomstig de procedure voorzien in de artikelen 6 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

§ 3. Bijzondere jaarlijkse compensatietoelage

Met ingang van 1 juli 1983 tot 31 december 2020 wordt een bijdrage van bepaalde duur geheven van 0,60 pct.

Vanaf 1 januari 1989 wordt een bijkomende bijdrage van onbepaalde duur geheven van 0,15 pct.

Vanaf 1 april 2012 wordt een bijkomende bijdrage van onbepaalde duur geheven van 0,10 pct.

Met ingang van 1 april 1998 tot 31 december 2020 wordt een bijkomende bijdrage van bepaalde duur gegeven van 0,10 pct.

Deze bijdrage is bestemd voor de betaling van de in artikel 3, § 1, 4° van de statuten bedoelde bijzondere compensatietoelage.

Conform het artikel 22, § 1 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 18 mei 2009, kan, in geval van schending van de sociale vrede met betrekking tot de koopkracht, de onderneming vrijgesteld worden van de betaling van de bijdrage bestemd voor de financiering van de bijzondere compensatietoelage. De getroffen onderneming meldt de schending aan de voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau en aan het fonds voor bestaanszekerheid. Het gewestelijk verzoeningsbureau is bevoegd om, ingeval van betwisting, te oordelen over de gegrondheid van de niet-betaling van de bijdrage. Voor het kwartaal waarin de schending werd vastgesteld is er geen bijdrage voor de financiering van de bijzondere compensatietoelage verschuldigd.

§ 4. Vorming van de werkgevers- en werknemersorganisaties

Vanaf 1 januari 1989 wordt een bijzondere bijdrage van onbepaalde duur van 0,10 pct. geheven.

Deze bijdrage is bestemd voor de financiering van de kosten voor de vorming van de werkgevers- en werknemersorganisaties.

§ 5. Opleiding en tewerkstelling

Met ingang van 1 juli 1983 wordt een speciale bijdrage van onbepaalde duur geheven van 0,10 pct.

Vanaf 1 april 2014 wordt deze bijdrage voor onbepaalde duur verhoogd met 0,02 pct. naar 0,12 pct.

Deze bijdrage is bestemd voor de beroepsopleiding in het raam van het "INOM" zoals bepaald in artikel 3, § 1, 5°.

Deze bijdrage is eveneens bestemd voor de beroepsopleiding in het raam van de vereniging zonder winstoogmerk de "MONTAGE" - zoals bepaald in artikel 3, § 1, 9°.

Het aandeel van deze bijdrage wordt vastgesteld volgens de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2004 (Belgisch Staatsblad van 10 februari 2004), houdende de procedure tot identificatie van de bedrijven in functie van de doorstorting van de bijdrage risicogroepen aan de vzw Montage (registratienummer 67064/CO/111.03).

Voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2020 wordt een bijkomende bijdrage geheven van 0,10 pct. ter bevordering van initiatieven voor de opleiding en tewerkstelling van de risicogroepen onder de werkzoekenden, zoals bepaald in artikel 3, § 1, 6°.

Met ingang van 1 januari 2008 wordt, uitsluitend bij de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, een bijdrage van onbepaalde duur geheven ten belope van 0,10 pct.

Deze bijdrage is bestemd voor de beroepsopleiding in het raam van de vereniging zonder winstoogmerk "MONTAGE" bepaald in artikel 3, § 1, 9°.

§ 6. Provinciale tewerkstellings- of vormingsinitiatieven

Met ingang van 1 januari 2005 zal voor onbepaalde duur op provinciaal vlak een bijdrage van 0,10 pct. geïnd worden ten voordele van provinciale tewerkstellings- of vormingsinitiatieven in uitvoering van artikel 9.2. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2005 inzake het nationaal akkoord 2005-2006 en de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van dit artikel werden gesloten.

Deze bijdrage zal voor een eerste maal geïnd worden met ingang van 2006 en zal voor het jaar 2006 0,20 pct. bedragen. Met ingang van 1 januari 2007 zal de bijdrage 0,10 pct. bedragen.

Deze bijdrage wordt geïnd bij alle ondernemingen, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering kunnen voor één of meerdere kwartalen vrijgesteld worden van de betaling van deze bijdragen, volgens de voorwaarden en modaliteiten vastgelegd in de collectieve arbeids-

overeenkomst gesloten in uitvoering van artikel 9.2. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2005 inzake het nationaal akkoord 2005-2006.

§ 7. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "IFP"
Met ingang van 1 januari 2015 zal voor onbepaalde duur bij ondernemingen met meer dan 10 arbeiders die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren uit de provincies Luik en Luxemburg, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, een bijdrage van 0,25 pct. geïnd worden ten voordele van de provinciale tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "IFP", zoals bepaald in artikel 3, § 1, 10°.

§ 8. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "RTMB"

Met ingang van 1 april 2016 zal voor onbepaalde duur bij ondernemingen die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren uit de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, een bijdrage van 0,07 pct. geïnd worden ten voordele van de provinciale tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "RTMB", zoals bepaald in artikel 3, § 1, 11°.

Voor het tweede kwartaal 2016 bedraagt, in afwijking van vorige alinea, de bijdrage 0,14 pct.

§ 9. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTMA"
Met ingang van 1 april 2018 zal voor onbepaalde duur bij ondernemingen die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren uit de provincie Antwerpen, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, een bijdrage van 0,25 pct. geïnd worden ten voordele van de provinciale tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTMA", zoals bepaald in artikel 3, § 1, 13°.

Voor het tweede kwartaal 2018 bedraagt, in afwijking van vorige alinea, de bijdrage 0,50 pct.

§ 10. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTML"
Met ingang van 1 januari 2020 zal voor onbepaalde duur bij ondernemingen die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren uit de provincie Limburg, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, een bijdrage van 0,25 pct. geïnd

worden ten voordele van de provinciale tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTML", zoals bepaald in artikel 3, § 1, 14°.

Artikel 15

Het fonds neemt de inning van de bijdragen op zich, alsmede deze van de bijdragetoeslag en van de nalatigheidsintresten voorzien in artikel 17.

De bijdragen zijn elk kwartaal door de bijdrageplichtige werkgevers verschuldigd; de voor een kwartaal vervallen bedragen moeten betaald worden door storting of overschrijving op de door het fonds geopende financiële rekening. De bedragen moeten op het credit van deze rekening ingeschreven zijn uiterlijk de laatste dag van het kwartaal dat volgt op het geïnde kwartaal.

Artikel 16

In geval van een laattijdige of ontbrekende DMFA-aangifte bij de RSZ, kan het fonds eisen dat de werkgever alsnog de loongegevens schriftelijk aan haar overmaakt.

Artikel 17

Behoudens gevallen van terdege gerechtvaardigde overmacht, geeft de wanbetaling van de bijdragen binnen de in artikel 15, 3de lid voorziene termijn aanleiding tot het belasten van de werkgever met een verhoging van 10 pct. van het bedrag ervan. Bijdragen die niet betaald zijn de laatste dag van het kwartaal dat volgt op het geïnde kwartaal, geven bovendien aanleiding tot de tenlastelegging van een nalatigheidsintrest aan dezelfde voet als de wettelijke rentevoet vanaf het verstrijken van bedoelde maand tot de dag van de betaling ervan.

Het college van de voorzitters is gemachtigd een huishoudelijk reglement op te stellen, ertoe strekkend in uitzonderlijke omstandigheden het bedrag van de bijdragetoeslag en van de nalatigheidsintresten te verminderen.

Het feit niet in het bezit te zijn van de afrekening van de bijdrage vormt voor de werkgever geen geval van overmacht noch een uitzonderlijke omstandigheid die de niet-betaling of de vertraagde betaling van de in artikel 14 voorziene bijdrage wettigt.

Artikel 18

Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, gewijzigd bij artikel 10, 3° van het koninklijk besluit van 1 maart 1971, kan het bedrag van de bijdragen

slechts gewijzigd worden bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK V. - RECHTHEBBENDEN EN BIJSLAGEN

A. Werkloosheidsuitkeringen

A.A. Tijdelijke werkloosheid

Artikel 19

§ 1. De in artikel 5, § 1 en artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld zowel in voltijdse als deeltijdse dienstbetrekking, hebben recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20, § 2, voor de werkloosheid als gevolg van de toepassing van de volgende artikelen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

- 26, 1ste lid (geval van overmacht, met uitzondering van de door staking veroorzaakte werkloosheidsdagen, waarvan de vergoedingsvoorwaarden in § 2 nader worden bepaald);
- 28, 1° (werkloosheid in geval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie);
- 48 (schorsing van de overeenkomst ten gevolge van technische stoornis);
- 50 (slecht weer in de mate waarin dit het werk onmogelijk maakt, op voorwaarde dat de werknemer gewaarschuwd werd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden);
- 51 (tijdelijke werkloosheid);

Indien deze arbeiders of arbeidsters aan volgende voorwaarden voldoen:

1. op het ogenblik van de werkloosheid in dienst zijn van een in artikel 5, § 1 of artikel 5bis bedoelde werkgever;
2. gerechtigd zijn op de werkloosheidsuitkeringen bij toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering.

Het aantal vergoedingen waarop zij recht hebben is gelijk aan het aantal uitkeringen die toegekend worden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

§ 2. De werkloosheid als gevolg van een staking wordt vergoed zoals bepaald in het laatste lid van § 1, onder volgende voorwaarden:

a) de werkloosheid als gevolg van een gedeeltelijke staking in de onderneming wordt vergoed op voorwaarde dat de eis waarvan de verwerping ten grondslag

ligt aan de staking geen schending van de collectieve arbeidsovereenkomst vormt en dat de van kracht zijnde verzoeningsprocedure nageleefd werd;
b) de werkloosheid als gevolg van een staking buiten de onderneming wordt slechts vergoed volgens een beslissing van het college van de voorzitters.

§ 3. Onverminderd de bevoegdheid van de eigenlijke rechtsmachten, oordeelt het college van de voorzitters in de twijfelachtige gevallen of de voor de vergoeding van de werkloosheid bepaalde voorwaarden verenigd zijn wanneer de werkloosheid het gevolg is van een geval van overmacht, bedoeld in het eerste lid van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of van een gedeeltelijke staking in de onderneming.

§ 4. Indien arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 5bis, § 6, en grensarbeiders van in België gevestigde ondernemingen niet voldoen aan voorwaarde 2 vermeld in artikel 19, § 1, dan wordt een gelijkwaardige forfaitaire vergoeding toegekend volgens de modaliteiten en de voorwaarden vastgesteld door het college van de voorzitters, voor zover de tijdelijke werkloosheid zich voordoet tijdens de prestaties in België.

A.B. Volledige werkloosheid

Artikel 19bis

§ 1. De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters van minder dan 60 jaar, tewerkgesteld in een voltijdse dienstbetrekking, die aan de voorwaarden voldoen gesteld in artikel 19, § 1, en dus niet gerechtigd zijn op de vergoedingen voorzien in artikel 19ter, hebben recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20, § 1, en dit voor een maximum aantal dagen per ononderbroken werkloosheidsperiode zoals bepaald in § 3, voor elke werkloosheidsdag die onmiddellijk volgt:

- op het einde van hun arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, op voorwaarde dat die langer is dan drie maanden.
- op het einde van hun arbeidsovereenkomst beëindigd zonder opzeggings-termijn of opzeggingsvergoeding omwille van een arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten (medische overmacht) en dit op voorwaarde dat de arbeider of arbeidster gerechtigd is geweest op een vergoeding op basis van artikel 21, 21 bis of 22. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval neemt het college van voorzitters op basis van alle feitelijke elementen een beslissing.
- op hun ontslag om economische redenen vóór de datum van 1 juli 2015.

§ 2. De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters van minder dan 60 jaar, tewerkgesteld in een deeltijdse dienstbetrekking, en die zich bevinden in de situatie zoals beschreven in § 1, hebben recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20, § 1, en dit voor een maximum aantal halve dagen per ononderbroken werkloosheidsperiode zoals bepaald in § 3 voor elke halve werkloosheidsdag indien ze voldoen aan de eerste en tweede voorwaarde gesteld in artikel 19, § 1, en daarenboven gerechtigd zijn op de werkloosheidsuitkeringen voor een halve dag bij toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. 1° Voor de arbeiders en arbeidsters bedoeld in de §§ 1 en 2 van minder dan 35 jaar oud van wie de eerste werkloosheidsdag zich situeert na 1 april 1999 wordt de vergoedingsperiode op 120 dagen bepaald.

2° Voor de arbeiders en arbeidsters bedoeld in de §§ 1 en 2 van 35 tot en met 44 jaar oud van wie de eerste werkloosheidsdag zich situeert na 1 april 1999 wordt de vergoedingsperiode op 210 dagen bepaald.

3° Voor de arbeiders en arbeidsters bedoeld in de §§ 1 en 2 van 45 jaar en ouder van wie de eerste werkloosheidsdag zich situeert na 1 april 1999 wordt de vergoedingsperiode op 300 dagen bepaald.

§ 4. De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters van ten minste 60 jaar die voldoen aan de voorwaarden voorzien in § 1 of 2, hebben, na uitputting van het krediet voorzien bij artikel 19bis, § 3, 3°, recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20bis.

Wanneer aan deze arbeiders of arbeidsters echter, ten gevolge van individuele of collectieve afspraken, rechtstreeks of onrechtstreeks op periodieke basis op eender welk moment van de werkloosheidsperiode, met uitzondering van de periode zoals bepaald in § 3, 3°, een aanvulling wordt betaald op zijn werkloosheidsvergoeding, hebben zij geen recht op bovengenoemde vergoeding, voor zover hun ontslag betekend werd na 1 januari 2006.

§ 5. De arbeiders en arbeidsters die zonder op SWT gesteld te zijn ontslagen worden en op de eerste dag van de werkloosheid minstens 57 jaar oud zijn, hebben voor zover hun eerste werkloosheidsdag zich situeert in de periode van 1 januari 1989 tot 30 juni 2015 en na uitputting van het krediet voorzien bij artikel 19bis, § 3, 3°, recht op de vergoeding bepaald in artikel 20bis tot hun pensioenleeftijd.

Wanneer aan deze arbeiders of arbeidsters echter, ten gevolge van individuele of collectieve afspraken, rechtstreeks of onrechtstreeks op periodieke basis op eender welk moment van de werkloosheidsperiode, met uitzondering van de periode zoals bepaald in § 3, 3°, een aanvulling wordt betaald op zijn werkloosheidsvergoeding, heeft hij (zij) geen recht op bovengenoemde vergoeding, voor zover hun ontslag betekend werd na 1 januari 2006.

§ 6. De arbeiders en arbeidsters die zonder op SWT gesteld te zijn, tussen 1 januari 1997 en 30 juni 2015 ontslagen worden en op moment van de betekening van het ontslag minstens 50 jaar oud zijn, hebben na uitputting van het krediet voorzien bij artikel 19bis, § 3, 3°, recht op de vergoeding bepaald in artikel 20bis vanaf de leeftijd van 57 jaar, voor zover zij op dat ogenblik volledig werkloos zijn en geen aanspraak kunnen maken op een SWT-regeling, en dit tot hun pensioenleeftijd.

Wanneer aan deze arbeiders of arbeidsters echter, ten gevolge van individuele of collectieve afspraken, rechtstreeks of onrechtstreeks op periodieke basis op eender welk moment van de werkloosheidsperiode, met uitzondering van de periode zoals bepaald in § 3, 3°, een aanvulling wordt betaald op zijn werkloosheidsvergoeding, heeft hij (zij) geen recht op bovengenoemde vergoeding, voor zover hun ontslag betekend werd na 1 januari 2006.

§ 7. Indien arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 5bis, § 6, en de grensarbeiders van in België gevestigde ondernemingen niet voldoen aan voorwaarde 2 vermeld in artikel 19, § 1, dan wordt een gelijkwaardige forfaitaire vergoeding toegekend volgens de modaliteiten en de voorwaarden vastgesteld door het college van de voorzitters.

§ 8. Indien het gaat om een werknemer in SWT zoals bedoeld in artikel 19ter, § 1, a), is artikel 19bis niet van toepassing.

§ 9. De werkgeversbijdragen op vergoedingen voor sommige oudere werklozen, ingesteld door het koninklijk besluit van 21 maart 1997 (Belgisch Staatsblad van 11 april 1997), worden vanaf 1 januari 1997 door het fonds ten laste genomen vanaf de leeftijd van 57 jaar, voor zover het ontslag betekend werd tussen 1 januari 1997 en 30 juni 2015 en zij de vergoedingen bedoeld in artikel 20bis ontvangen.

§ 10. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders en arbeidsters, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een éézijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een éézijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zoals de beëindiging wegens afloop van een overeenkomst van bepaalde duur met een duur van minstens 3 maanden of bij medische overmacht.
- Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de arbeiders en arbeidsters die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:
 - hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, in overeenstemming met artikel 66, § 2, eerste lid van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;
 - hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De nodige documenten tot staving van het vervullen van de voorwaarden worden overgemaakt aan het fonds volgens de regels die hij vastlegt.

De arbeiders of arbeidsters die ontslagen werden vóór 1 januari 2014 en op het moment van de betekening van het ontslag minstens 50 jaar oud zijn, behouden hun aanvullende werkloosheidsvergoeding tot hun pensioenleeftijd, zoals bepaald en onder de voorwaarden van § 6.

A.C. Systeem van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT)

Artikel 19ter

§ 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

a) "werknemers in SWT": de in artikel 5, § 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters die werkloosheidsuitkeringen genieten en die ontslagen worden door de in artikel 5, § 1 bedoelde werkgever binnen het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975, of in het raam van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij gelijkaardige voordelen worden toegekend als deze voorzien in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst

nr. 17, voor zover zij onmiddellijk voorafgaand aan hun ontslag minstens 1 jaar anciënniteit als arbeider of arbeidster hebben in de onderneming;
b) "ingaan van het SWT": de dag vanaf dewelke de werknemer in SWT recht heeft op werkloosheidsuitkeringen.

§ 2. De arbeiders en arbeidsters die op SWT gesteld werden hebben recht, vanaf hun zestigste verjaardag, op de vergoedingen vastgesteld in artikel 20bis, voor zover het SWT ingaat ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar.

§ 3. De arbeiders en arbeidsters waarvan het SWT ingaat vanaf 1 juni 1984, hebben eveneens recht op de vergoedingen zoals bepaald in artikel 20bis, indien het SWT ingaat ten vroegste op de leeftijd van 50 jaar.

§ 4. In afwijking van de §§ 2 en 3, hebben de arbeiders en arbeidsters waarvan het SWT ingaat tussen 1 januari 1985 en 30 juni 2009 vanaf hun zevenenvijftigste verjaardag recht op de vergoeding voorzien in artikel 20bis. Dit recht wordt verkregen ongeacht de leeftijd waarop het SWT ingaat, met dien verstande dat de minimumleeftijd van 50 jaar dient nageleefd te worden.

In afwijking van de vorige alinea, hebben de arbeiders en arbeidsters waarvan het ontslag met het oog op SWT betekend werd tussen 1 juli 2009 en 31 december 2018 slechts vanaf hun 58ste verjaardag recht op de vergoeding voorzien in artikel 20bis.

Dit recht wordt verkregen ongeacht de leeftijd waarop het SWT ingaat, met dien verstande dat de minimumleeftijd van 50 jaar dient nageleefd te worden.

§ 5. Het college van de voorzitters kan, indien zich bijzondere randgevallen voordoen met betrekking tot arbeiders of arbeidsters die voldoen aan de voorwaarden gesteld in de §§ 2, 3 of 4, de toekenningmodaliteiten preciseren van de vergoeding vastgesteld in artikel 20bis.

§ 6. Voor arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 5bis, § 6, en voor de grensarbeiders van in België gevestigde ondernemingen, die voldoen aan de voorwaarden gesteld in de §§ 2, 3 of 4, kan het college van de voorzitters de toekenningmodaliteiten preciseren van een gelijkwaardige forfaitaire vergoeding zoals bepaald in artikel 20bis.

§ 7. In afwijking van de §§ 2 en 3, hebben de arbeiders en arbeidsters waarvan het SWT ingaat vanaf 1 januari 2008 vanaf hun 56ste verjaardag recht op de vergoeding voorzien in artikel 20bis. Dit recht wordt enkel verkregen indien

de arbeiders en arbeidsters 56 jaar zijn op het moment waarop het SWT ingaat en zij minstens 40 jaar beroepsloopbaan tellen.

§ 8. Het fonds voor bestaanszekerheid blijft de vergoeding voorzien in artikel 20bis doorbetalen aan de werknemers in SWT in geval van werkhervatting als werknemer of zelfstandige.

De werkgever die een werknemer in SWT als werknemer of zelfstandige het werk laat hervatten, dient het fonds hiervan onverwijld op de hoogte te brengen volgens de modaliteiten vastgelegd door het fonds.

In geval van werkhervatting als werknemer of zelfstandige bij de werkgever die ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde technische bedrijfs-eenheid behoort als de werkgever die ontslagen heeft, wordt de betaling van de bovengenoemde vergoeding stopgezet. De werkgever die een dergelijke werknemer in SWT hertewerkstelt, dient het fonds voor bestaanszekerheid hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen. Doet hij dat niet, dan zijn alle sociale en fiscale lasten op de uitkering bedoeld in artikel 20bis, die aan de betrokken werknemer werden uitgekeerd, ten laste van de werkgever die de werknemer in SWT opnieuw tewerkstelt.

§ 9. De opening van recht op de vergoeding voorzien in artikel 20bis blijft behouden tot 31 december 2018 voor arbeiders en arbeidsters die op 30 juni 2013 voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden, maar die hun SWT effectief opnemen tussen 30 juni 2013 en 31 december 2018.

Artikel 19quater

Overeenkomstig artikel 9, 3de lid van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, worden de uitkeringen bepaald bij de artikelen 19ter en 20bis afgetrokken van de bijkomende vergoeding toegekend krachtens de artikelen 4 en 5 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974.

Dezelfde regeling geldt in het raam van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij gelijkaardige voordelen worden toegekend als deze voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Artikel 19quinquies

Aan arbeiders en arbeidsters, die op SWT gesteld waren of worden op het ogenblik van de sluiting van hun onderneming en die nog geen vergoeding ontvingen zoals bepaald in artikel 20bis, § 1 en 2, wordt deze vergoeding niet toegekend.

Het college van de voorzitters kan afwijkingen toestaan voor individuele gevallen voor welke de staten en reglementen van het Fonds voor sluiting van ondernemingen geen tussenkomst toelaten.

Artikel 19sexies

§ 1. De bijzondere werkgeversbijdragen op het SWT, enerzijds deze ingesteld door de programmawet van 22 december 1989, te betalen aan de Rijksdienst voor Pensioenen, en anderzijds deze ingesteld door de programmawet van 19 december 1990, te betalen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, gewijzigd door de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen en het koninklijk besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van het hoofdstuk 6 van titel XI van de bovengenoemde wet, worden vanaf 1 januari 1991 door het fonds ten laste genomen vanaf de leeftijd van 57 jaar, voor zover hun ontslag met het oog op SWT betekend werd tussen 1 januari 1991 en 31 december 2015 en zij de vergoedingen bedoeld in artikel 20bis ontvangen, met uitzondering van alle arbeiders en arbeidsters waarvan de werkgever die de betrokken arbeiders en arbeidsters met SWT heeft geplaatst, vanaf 1 oktober 2000 in vereffening of faling is gesteld of sluit gedurende de looptijd van het SWT van de betrokken arbeiders en arbeidsters, en dit vanaf de maand waarin de vereffening of faling werd uitgesproken of vanaf het moment van de sluiting. In afwijking van lid 1 zullen de bijzondere werkgeversbijdragen waarover sprake slechts ten laste worden genomen vanaf 58 jaar voor de arbeiders en arbeidsters waarvan het ontslag met het oog op SWT betekend werd tussen 1 juli 2009 en 31 december 2015.

§ 2. Vanaf 1 januari 2007 gelden echter bijzondere regels in verband met het gedeelte van de bijzondere werkgeversbijdrage die nog ten laste worden genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

Plafonnering van de tenlasteneming door het fonds voor bestaanszekerheid van de bijzondere werkgeversbijdragen op het SWT:

1° Het fonds voor bestaanszekerheid neemt voor het SWT dat ingegaan is vóór 1 juli 2007 de bijzondere werkgeversbijdragen op het SWT ten laste tot maximum het bedrag van de forfaitaire bijzondere werkgeversbijdrage die vóór 1 juli 2007 op dit SWT verschuldigd is;

2° Voor het SWT dat ingegaan is na 30 juni 2007 wordt de tussenkomst van het fonds voor bestaanszekerheid in de bijzondere werkgeversbijdragen op het SWT beperkt tot in het totaal maximum 75 EUR per maand;

3° Deze tenlasteneming door het fonds voor bestaanszekerheid geldt eveneens voor de bijzondere werkgeversbijdragen op het SWT vanaf 56 jaar waarvoor, conform artikel 19ter, § 7, een vergoeding voorzien is van het fonds voor bestaanszekerheid.

§ 3. In afwijking van artikel 17, § 1 van het koninklijk besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van hoofdstuk 6 van titel XI van de wet van 27 december 2006 betreffende de harmonisering van de bijdragen op de aanvullende vergoedingen bij SWT, wordt vanaf 1 april 2010 het fonds voor bestaanszekerheid beschouwd als de debiteur van de aanvullende vergoeding, voor zover het SWT is ingegaan na 30 juni 2007 en voor zover het bedrag van de bijzondere werkgeversbijdragen gelijk of lager is dan 75 EUR per maand. In dat geval zal het fonds voor bestaanszekerheid instaan voor de aangifte en betaling van de bijzondere werkgeversbijdrage SWT voor de periode waarvoor hij een aanvullende vergoeding verschuldigd is conform artikel 19ter. Voor het SWT ingegaan vóór 1 juli 2007 wordt dit bedrag van 75 EUR aangepast aan het bedrag van de forfaitaire bijzondere werkgeversbijdrage die vóór 1 juli 2007 op dit SWT verschuldigd waren.

Voor zover het SWT is ingegaan na 30 juni 2007 en voor zover het fonds voor bestaanszekerheid een aanvullende vergoeding verschuldigd is conform artikel 19ter, wordt de werkgever beschouwd als de debiteur van de aanvullende vergoeding in geval de bijzondere werkgeversbijdrage SWT hoger is dan 75 EUR. In dat geval zal hij moeten instaan voor de volledige aangifte en betaling van de bijzondere werkgeversbijdrage. Voor het SWT ingegaan vóór 1 juli 2007 wordt dit bedrag van 75 EUR aangepast aan het bedrag van de forfaitaire bijzonder werkgeversbijdrage die vóór 1 juli 2007 op dit SWT verschuldigd waren.

De werkgever wordt altijd geacht de debiteur van de aanvullende vergoeding te zijn in de gevallen waar het fonds voor bestaanszekerheid statutair geen aanvullende vergoeding verschuldigd is.

De werkgever is gehouden tot het tijdig en correct overmaken van de noodzakelijke inlichtingen volgens onderrichtingen opgesteld door het fonds voor bestaanszekerheid, die het fonds voor bestaanszekerheid in staat moeten stellen om enerzijds de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding te

bepalen, zoals bepaald in alinea's 1 en 2, en anderzijds een tijdige en correcte aangifte en betaling van de bijzondere werkgeversbijdrage te kunnen doen, indien het fonds voor bestaanszekerheid zelf de voornaamste debiteur is.

De werkgever zal door de RSZ aansprakelijk gesteld worden voor alle verhogingen, boetes en/of intresten die het gevolg zijn van:

- het niet of niet tijdig of onvolledig aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangeven en/of betalen van de bijzondere werkgeversbijdragen op het SWT, waarvoor hij gehouden is zelf deze werkgeversbijdrage aan te geven en te betalen;
- het niet of laattijdig doorgeven van noodzakelijke inlichtingen aan het fonds voor bestaanszekerheid, zoals bepaald in de vorige alinea;
- het doorgeven van foute of onvolledige inlichtingen aan het fonds voor bestaanszekerheid, zoals bepaald in de vorige alinea.

Artikel 19septies

De bijzondere compenserende maandelijksse werkgeversbijdragen op het SWT, in uitvoering van het koninklijk besluit van 21 maart 1997, wordt, binnen de bestaande mogelijkheden, door het fonds ten laste genomen voor de arbeiders en arbeidsters wiens ontslag met het oog op SWT in het kader van deze regeling tussen 13 mei 1997 en 31 december 2015 betekend werd.

A.D. Bedrag van de uitkeringen

Artikel 20

§ 1. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid bedraagt 4,96 EUR voor een hele uitkering en 2,48 EUR voor een halve uitkering vanaf 1 april 1999. Vanaf 1 januari 2006 wordt deze aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid gebracht op 5 EUR voor een hele uitkering en 2,50 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 januari 2008 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid gebracht op 5,20 EUR voor een hele uitkering en 2,60 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 oktober 2011 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid gebracht op 5,80 EUR voor een hele uitkering en 2,90 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 juli 2017 wordt de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid gebracht op 5,92 EUR voor een hele uitkering en 2,96 EUR voor een halve

uitkering. Deze verhoging met 2 pct. is het gevolg van de overschrijding in de maand mei 2017 van de spil van 103,04 voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

Vanaf 1 oktober 2018 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid gebracht op 6,03 EUR voor een hele uitkering en 3,01 EUR voor een halve uitkering.

In de periode van 1 juli 2019 tot 31 december 2020 zullen de vergoedingen verhoogd worden 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. De nieuwe bedragen zijn dan 6,15 EUR voor een hele uitkering en 3,08 EUR voor een halve uitkering.

§ 2. De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid bedraagt 4,96 EUR voor een hele uitkering en 2,48 EUR voor een halve uitkering vanaf 1 april 1999. Vanaf 1 april 2001 wordt de aanvullende vergoeding voor tijdelijk werkloosheid gebracht op 7,44 EUR voor een hele uitkering en 3,72 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding voor tijdelijk werkloosheid gebracht op 9 EUR voor een hele uitkering en 4,50 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 januari 2008 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart de aanvullende vergoeding voor tijdelijk werkloosheid gebracht op 9,40 EUR voor een hele uitkering en 4,70 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 oktober 2011 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart de aanvullende vergoeding voor tijdelijk werkloosheid gebracht op 10 EUR voor een hele uitkering en 5 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 oktober 2015 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart de aanvullende vergoeding voor tijdelijk werkloosheid gebracht op 11 EUR voor een hele uitkering en 5,50 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 juli 2017 wordt de aanvullende vergoeding voor tijdelijk werkloosheid gebracht op 11,55 EUR voor een hele uitkering en 5,77 EUR voor een halve uitkering.

Vanaf 1 juli 2019 wordt de aanvullende vergoeding voor tijdelijk werkloosheid gebracht op 12,07 EUR voor een hele uitkering en 6,04 EUR voor een halve uitkering.

§ 3. Het vervangingsinkomen bij tijdelijke werkloosheid (samengesteld uit de werkloosheidsuitkering, de door het fonds betaalde aanvullende vergoeding en de eventuele toeslagen op ondernemingsvlak) mag niet hoger zijn dan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij normaal had gewerkt. Indien zou blijken dat dit voor een belangrijk deel van de werknemers het geval zou zijn, worden partijen op ondernemingsvlak opgeroepen om hun regeling aan te passen. Hierbij moet de vergelijking gemaakt worden op niveau van het jaarlijks belastbaar inkomen. Bij de berekening zal eveneens rekening moeten gehouden worden met alle voordelen die wegvallen door de schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van de tijdelijke werkloosheid (bijvoorbeeld maaltijdcheques of het wegvallen van premies waarop de werknemer in normale omstandigheden recht had gehad, bijvoorbeeld ploegen, nachtarbeid, weekendwerk, enz.).

Artikel 20bis

§ 1. Het bedrag van de aanvullende vergoeding, uitgekeerd krachtens artikel 19ter, wordt bepaald op 64,45 EUR per maand voor de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld waren in een voltijdse dienstbetrekking, die werkloosheidsuitkeringen genieten bij toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt bepaald op 76,85 EUR per maand voor de arbeiders en arbeidsters waarvan het SWT ingaat tijdens de periode van 1 januari 1987 tot 31 december 2018, voor zover zij voldoen aan de in het eerste lid gestelde voorwaarden.

De arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 19bis, §§ 4 en 5, zullen een verhoogde maandelijkse vergoeding van 76,85 EUR ontvangen, voor zover zij tewerkgesteld waren in een voltijdse dienstbetrekking.

Vanaf 1 januari 2006 wordt het bedrag van 76,85 EUR van bovengenoemde aanvullende vergoedingen gebracht op 77 EUR.

Vanaf 1 juli 2017 wordt het bedrag van 77 EUR van bovengenoemde aanvullende vergoedingen gebracht op 78,54 EUR. Deze verhoging met 2 pct. is het gevolg van de overschrijding in de maand mei 2017 van de spil van 103,04 voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

Vanaf 1 oktober 2018 wordt het bedrag van 78,54 EUR van bovengenoemde aanvullende vergoedingen gebracht op 80,11 EUR.

In de periode van 1 juli 2019 tot 31 december 2020 zal het bedrag verhoogd worden 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. Het nieuwe bedrag zal 81,71 EUR zijn.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart het bedrag van 77 EUR gebracht op 80 EUR vanaf 1 januari 2008.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart het bedrag van 80 EUR gebracht op 85 EUR vanaf 1 oktober 2011.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt het bedrag van 85 EUR gebracht op 89,25 EUR vanaf 1 juli 2017.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt het bedrag van 89,25 EUR gebracht op 93,27 EUR vanaf 1 juli 2019. Het college van de voorzitters bepaalt de berekeningsmodaliteiten in de gevallen waarin aan de gestelde voorwaarden niet gedurende de ganse maand voldaan wordt.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding, uitgekeerd krachtens artikel 19ter, wordt bepaald op 32,23 EUR per maand voor de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld waren in een deeltijdse dienstbetrekking, die werkloosheidsuitkeringen genieten bij toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt bepaald op 38,42 EUR per maand voor de arbeiders en arbeidsters waarvan het SWT ingaat tijdens de periode van 1 januari 1987 tot 31 december 2018, voor zover zij voldoen aan de in het eerste lid gestelde voorwaarden.

De arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 19bis, §§ 4 en 5, zullen een verhoogde maandelijkse vergoeding van 38,42 EUR per maand ontvangen indien zij tewerkgesteld waren in een deeltijdse dienstbetrekking.

Vanaf 1 januari 2006 wordt het bedrag van 38,42 EUR van bovengenoemde aanvullende vergoedingen gebracht op 38,50 EUR.

Vanaf 1 juli 2017 wordt het bedrag van 38,50 EUR van bovengenoemde aanvullende vergoedingen gebracht op 39,27 EUR.

Vanaf 1 oktober 2018 wordt het bedrag van 39,27 EUR van bovengenoemde aanvullende vergoedingen gebracht op 40,05 EUR.

In de periode van 1 juli 2019 tot 31 december 2020 zal het bedrag verhoogd worden 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. Het nieuwe bedrag zal 40,85 EUR zijn.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart het bedrag van 38,50 EUR gebracht op 40 EUR vanaf 1 januari 2008.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart het bedrag van 40 EUR gebracht op 42,50 EUR vanaf 1 oktober 2011.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart het bedrag van 42,50 EUR gebracht op 44,63 EUR vanaf 1 juli 2017.

Voor de toepassing van artikel 21, artikel 21bis en artikel 22 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart het bedrag van 44,63 EUR gebracht op 46,64 EUR vanaf 1 juli 2019

Het college van de voorzitters bepaalt de berekeningsmodaliteiten in de gevallen waarin aan de gestelde voorwaarden niet gedurende de ganse maand voldaan wordt.

§ 3. De toekenning van de vergoeding, voorzien in de §§ 1 en 2, houdt op wanneer de arbeider of de arbeidster volgens de wetgeving op de werkloosheidsverzekering verondersteld wordt met pensioen te zijn gegaan.

B. Ziekte-, bevallings- en ongevallebijslagen

Artikel 21

§ 1. De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld in een voltijdse dienstbetrekking, hebben, voor zover hun

eerste door de ziekte- invaliditeitsverzekering vergoede dag valt op 1 april 1999 of later en na de periode gedekt door het gewaarborgd loon, recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20bis, § 1, voor zover ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, in dienst zijn van een in artikel 5, § 1 of een in artikel 5bis bedoelde werkgever;
2. gerechtigd zijn op de primaire vergoedingen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering bij toepassing van de wetgeving terzake, zonder dat deze vergoedingen gedurende de ganse periode van de ongeschiktheid effectief moeten zijn toegekend;
3. op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, een anciënniteit van vijftien dagen hebben in de onderneming.

§ 2. De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld in een deeltijdse dienstbetrekking, hebben, voor zover hun eerste door de ziekte- invaliditeitsverzekering vergoede dag valt op 1 april 1999 of later en na de periode gedekt door het gewaarborgd loon, recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20bis, § 2, voor zover ze voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in § 1.

§ 3. Deze forfaitaire maandelijkse vergoeding wordt gedurende maximaal 11 maanden betaald.

Deze duurtijd van de periode van de aanvullende vergoeding in geval van ziekte wordt vanaf 1 juli 2017 verlengd van 11 naar 14 maanden. Deze verlenging van de vergoedbare periode geldt voor alle dossiers waarvan de eerste dag ziekte ten vroegste valt op 1 juli 2016.

De eerste forfaitaire vergoeding kan ten vroegste betaald worden voor de maand volgend op deze waarin de eerste effectieve ziektedag viel. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

§ 4. Indien arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 5bis, § 6, en grensarbeiders van in België gevestigde ondernemingen niet voldoen aan de tweede voorwaarde vermeld in artikel 21, § 1, dan wordt een gelijkwaardige toeslag zoals voorzien in artikel 20bis toegekend volgens de modaliteiten en onder de voorwaarden vastgesteld door het college van de voorzitters.

§ 5. Ongeacht de duur van een werkhervatting geeft een nieuwe ziekteperiode, onder dezelfde voorwaarden, opnieuw recht op de maandelijkse forfaitaire vergoeding, voor zover betrokkene opnieuw gewaarborgd loon ontving.

Artikel 21bis

§ 1. De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld in een voltijdse dienstbetrekking, voor zover hun eerste door de ziekte- en invaliditeitsverzekering vergoede dag valt op 1 april 1999 of later en na de periode gedekt door het gewaarborgd loon, hebben recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20bis, § 1, voor zover ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, in dienst zijn van een in artikel 5, § 1 of een in artikel 5bis bedoelde werkgever;
2. arbeidsongeschikt zijn als gevolg van ziekte, bevalling of ongeval, met uitsluiting van de beroepsziekten en de arbeidsongevallen;
3. gerechtigd zijn op de vergoedingen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering bij toepassing van de wetgeving terzake;
4. 57 jaar zijn op de eerste door de ziekte- en invaliditeitsverzekering vergoede dag of deze leeftijd bereiken gedurende de periode waarin de vergoedingen zoals bepaald in artikel 21 betaald worden.

§ 2. De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters, tewerkgesteld in een deeltijdse dienstbetrekking, voor zover hun eerste door de ziekte- invaliditeitsverzekering vergoede dag valt op 1 april 1999 of later en na de periode gedekt door het gewaarborgd loon, hebben recht op de vergoeding vastgesteld in artikel 20bis, § 2, voor zover ze voldoen aan de voorwaarden vastgesteld in § 1.

§ 3. Indien arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 5bis, § 6, en grensarbeiders van in België gevestigde ondernemingen, niet voldoen aan de tweede voorwaarde vermeld in artikel 21bis, § 1, dan wordt een gelijkwaardige toeslag zoals voorzien in artikel 20bis toegekend volgens de modaliteiten en onder de voorwaarden vastgesteld door het college van de voorzitters.

§ 4. De in dit artikel voorziene voordelen houden op wanneer de arbeider of arbeidster volgens de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering verondersteld wordt met pensioen te zijn gegaan.

De eerste forfaitaire vergoeding kan ten vroegste betaald worden voor de maand volgend op deze waarin de eerste effectieve ziektedag viel.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Ongeacht de duur van een werkhervatting geeft een nieuwe ziekteperiode, onder dezelfde voorwaarden, opnieuw recht op de maandelijks forfaitaire vergoeding, voor zover betrokkene opnieuw gewaarborgd loon ontving.

Artikel 21ter

De arbeiders en arbeidsters die het bij artikel 19ter voorziene voordeel genieten, die ziek of invalide worden verklaard en die ziekte- of invaliditeitsuitkeringen genieten, behouden hun recht op het bij artikel 19ter voorziene voordeel. Het in dit artikel voorziene voordeel houdt op wanneer de arbeider of arbeidster volgens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering verondersteld wordt met pensioen te zijn gegaan.

Artikel 22

De in artikel 5, § 1 en in artikel 5bis, § 6 bedoelde arbeiders en arbeidsters van 50 jaar en meer, tewerkgesteld in een voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking, die in de periode van 1 april 2001 tot 31 december 2020 ziek worden of zich op 1 april 2001 in een periode van uitkering bevinden zoals bepaald in artikel 21, § 3, en op voorwaarde dat ze ononderbroken ziek blijven tot de leeftijd van 57 jaar, hebben, na uitputting van hun recht zoals bepaald in artikel 21, vanaf de leeftijd van 57 jaar recht op de aanvullende vergoeding bepaald in artikel 20bis, § 1 of 20bis, § 2, en dit tot hun pensioenleeftijd, voor zover ze voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in artikel 21, § 1 en voor zover de ziekte ononderbroken verder duurt.

Indien arbeiders en arbeidsters, bedoeld in artikel 5bis § 6, en de grensarbeiders van in België gevestigde ondernemingen, niet voldoen aan voorwaarde 2 vermeld in artikel 21, § 1, dan wordt een gelijkwaardige forfaitaire vergoeding toegekend volgens de modaliteiten en de voorwaarden vastgesteld door het college van de voorzitters.

C. Beschikkingen gemeen aan de werkloosheidsuitkeringen, bijlagen ingevolge werkonbekwaamheid en andere voordelen toegekend door het fonds

Artikel 23

De raad van beheer bepaalt de datum en de modaliteiten van betaling van de door het fonds toegekende uitkeringen en bijlagen; in geen geval mag de betaling van uitkeringen en bijlagen afhankelijk zijn van de storting van de bijdragen verschuldigd door de aan het fonds onderworpen werkgever.

Artikel 24

De bijlagen en uitkeringen worden aan de werknemers betaald door de in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties, volgens de door de raad van beheer vastgestelde modaliteiten.

De arbeiders en arbeidsters kunnen zich nochtans rechtstreeks tot het fonds wenden.

Artikel 25

De voorwaarden van toekenning van de door het fonds verleende bijlagen en uitkeringen, evenals het bedrag ervan, kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van beheer bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 26

Onverminderd de bevoegdheid van de rechtbanken, worden de geschillen betreffende de toekenning van uitkeringen en bijlagen voorzien door de onderhavige statuten, voorgelegd aan een raadgevende commissie opgericht door de raad van beheer. Deze kan eveneens gewestelijke raadgevende commissies oprichten.

D. Betaling van de bijzondere compensatietoeslag

Artikel 26bis

De in artikel 3, § 1, 4° van de statuten bedoelde bijzondere compensatietoeslag wordt betaald door bemiddeling van de organisaties waarvan sprake in hetzelfde artikel aan de in artikel 5 en artikel 5bis bedoelde arbeiders en arbeidsters die in regel zijn met de bijdragen. Te dien einde stort het fonds voor bestaanszekerheid bij elk verlopen kwartaal op de syndicale rekeningen de opbrengst van de in artikel 14, § 3 bedoelde bijdragen, rekening houdend met de verdeelsleutel zoals vastgesteld door de bedoelde vakbondsorganisaties.

Artikel 26ter

Het bedrag van de bijzondere compensatietoeslag, bedoeld in artikel 14, § 3, wordt op voorstel van de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid jaarlijks vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

E. Financiering van de beroepsopleiding

Artikel 26quater

Het fonds voor bestaanszekerheid stort bij elk verlopen kwartaal de in artikel 14, § 5 bedoeld speciale bijdrage aan het "INOM" en de bijdrage uitsluitend bij de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, aan de vereniging zonder winstoogmerk "Montage" - Nationaal Fonds voor Tewerkstelling en de Opleiding van Jongeren".

Het fonds voor bestaanszekerheid stort bij elk verlopen kwartaal de in artikel 14, § 5 bedoelde bijkomende bijdrage geïnd voor de industriële en ambachtelijke ondernemingen aan de vereniging zonder winstoogmerk "Tewerkstelling en Opleiding van Risicogroepen - Arbeiders MVEN", en voor de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren aan de vereniging zonder winstoogmerk "Montage" - Nationaal Fonds voor Tewerkstelling en de Opleiding van Jongeren".

F. Financiering van de kosten van opleiding van de werkgevers- en werknemersorganisaties

Artikel 26quinquies

Het fonds stort, bij elk verlopen kwartaal, de in artikel 14, § 4 bedoelde bijdrage aan de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité. Tussen werkgevers- en werknemersorganisaties wordt paritair overeengekomen welk deel ervan wordt voorbehouden voor de syndicale opleiding.

G. Jaarlijkse tewerkstellingsattesten

Artikel 26sexies

Het fonds kan tewerkstellingsattesten afleveren aan de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw. Het fonds kan zich hierbij laten bijstaan door derden. Het college van de voorzitters bepaalt de voorwaarden en de modaliteiten tot aflevering van de tewerkstellingsattesten.

H. Provinciale tewerkstellings- of vormingsinitiatieven

Artikel 26septies

Het fonds voor bestaanszekerheid stort bij elk verlopen kwartaal de in artikel 14, § 6 bedoelde bijdrage voor provinciale tewerkstellings- of vormingsinitiatieven aan de gewestelijke paritaire vzw's die met de opleiding zijn belast.

I. Sociaal sectoraal pensioenstelsel

Artikel 26octies

Het fonds voor bestaanszekerheid stel vanaf 1 april 2014 in zijn schoot een reservefonds in met trekkingsrecht voor het FBZ-bis, dat opgericht werd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2013, geregistreerd onder het nummer 116824/CO/111, om als inrichter te fungeren van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

Wanneer de dekkingsgraad van het "Pensioenfonds Metaal OFP" onder de 100 pct. daalt, zal het FBZ-bis dit trekkingsrecht kunnen uitoefenen, teneinde het tekort aan te vullen.

Wanneer de dekkingsgraad van het "Pensioenfonds Metaal OFP" boven de 120 pct. stijgt, zal dit reservefonds worden afgebouwd.

Het bedrag dat in dit reservefonds wordt opgenomen bedraagt 60 miljoen EUR. Het college van de voorzitters bepaalt de voorwaarden en de modaliteiten voor een eventuele afbouw van dit reservefonds.

Dit bedrag zal voorbehouden worden voor investeringen in gerichte projecten in het kader van de ontwikkeling van de regionale en lokale economie.

In geval er ondanks deze reserve toch nog een tekort zou zijn in het pensioenfonds metaal, zal de verantwoordelijkheid hiervoor 50/50 verdeeld worden tussen werkgevers en werknemers, volgens de afspraken te maken door het college van voorzitters.

J. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "IFP"

Artikel 26nonies

Het fonds voor bestaanszekerheid stort bij elk verlopen kwartaal de in artikel 14, § 7 bedoelde bijdrage door aan de vereniging zonder winstoogmerk "Institut de Formation et de Perfectionnement des fabrications métalliques des provinces de Liège et Luxembourg" afgekort "IFP", met ondernemingsnummer 440.771.859.

K. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "RTMB"

Artikel 26decies

Het fonds voor bestaanszekerheid stort bij elk verlopen kwartaal de in artikel 14, § 8 bedoelde bijdrage door aan de vereniging zonder winstoogmerk "Regionaal Tewerkstellingsfonds voor de arbeiders van de metaalverwerkende nijverheid Brabant", afgekort "RTMB", met ondernemingsnummer 433.840.220.

L. Financiering van tussenkomsten in het kader van loopbaanwijzigingen

Artikel 26undecies

Vanaf 1 januari 2018 kent het fonds een aanvullende vergoeding toe aan de arbeiders en arbeidsters die de leeftijd van minstens 58 jaar bereikt hebben, in het kader van maatregelen tot verlichting van de werklast, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2018 inzake werkbaar werk - loopbaanwijziging (registratienummer 144997).

Deze aanvullende vergoeding bedraagt 77 EUR bruto per maand, met een bijkomend supplement van 7,7 EUR bruto per volledige loonschijf van 200 EUR boven het maandelijks brutoloon van 3.500 EUR. De maximale maandelijks aanvullende vergoeding bedraagt 154 EUR bruto.

De vergoedingen en de brutoloongrens worden jaarlijks geïndexeerd op 1 juli. Daartoe wordt het viermaandelijks gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar geplaatst tegenover het viermaandelijks gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het vorige jaar. De toekenningsmodaliteiten en -voorwaarden zijn opgenomen in de hierboven genoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2018.

Vanaf 1 juli 2019 bedraagt deze aanvullende vergoeding 79,63 EUR per maand met een bijkomend supplement van 7,96 EUR bruto per volledige schijf van 200 EUR boven het maandelijks brutoloon van 3.619,63 EUR. De maximale maandelijks aanvullende vergoeding bedraagt 159,26 EUR bruto.

M. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTMA"

Artikel 26duodecies

Het fonds voor bestaanszekerheid stort bij elk verlopen kwartaal de in artikel 14, § 9 bedoelde bijdrage door aan de vereniging zonder winstoogmerk "Fonds voor tewerkstelling en opleiding in de metaalverwerkende nijverheid - provincie Antwerpen vzw", afgekort "FTMA", met ondernemingsnummer 433.981.067.

N. Tewerkstellings- en vormingsinitiatieven georganiseerd door de vzw "FTML"

Artikel 26ter decies

Het fonds voor bestaanszekerheid stort bij elk verlopen kwartaal de in artikel 14, § 10 bedoelde bijdrage door aan de vereniging zonder winstoogmerk "Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid Provincie Limburg", afgekort "FTML", met KBO-nummer 0434.112.117.

HOOFDSTUK VI. - BEGROTING, REKENINGEN

Artikel 27

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december. Het jaar 1965 is het eerste dienstjaar van het fonds.

Artikel 28

Elk jaar, en uiterlijk in de loop van de maand december, wordt het budget voor het volgend jaar onderworpen aan de goedkeuring van het paritair comité dat hiertoe zijn bevoegdheden aan een paritair subcomité mag overdagen.

Artikel 29

De rekeningen van het verlopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van beheer, evenals de door het paritair comité krachtens artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 aangeduide revisor, overhandigen elk een schriftelijk verslag betreffende de uitvoering van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

HOOFDSTUK VII. - ONTBINDING, VEREFFENING

Artikel 30

Het fonds kan slechts bij éénparige beslissing van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw worden ontbonden.

Het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw dient tegelijkertijd de vereffenaars aan te stellen, hun bevoegdheden te omschrijven, hun vergoeding vast te stellen en de bestemming van het netto-actief van het fonds te bepalen.

C.A.O. 11/12/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud:

Wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

2. Vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O. 06/12/2021

K.B. 19/01/2023

B.S. 30/03/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2023 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur

INHOUDSTAFEL

Hoofdstukken:

1. Toepassingsgebied
2. Voorwerp
3. Aanduiding van de Inrichter
4. Verwerving pensioenrechten
5. Doelstelling
6. De pensioentoezeggingen
7. Beheer en aanduiding van de pensioeninstelling
8. Uitbetaling van de voordelen
9. Solidariteitstoezegging
10. Beheer en aanduiding van de solidariteitsinstelling
11. Procedure inzake uittreding van een werknemer
12. Vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst
13. Duur en opzeggings- en opheffingsprocedure

Bijlage A – Bijzondere regeling

Bijlage nr. 1 - Pensioenreglement
Bijlage A aan het pensioenreglement

Bijlage nr. 2 - Bijdragen

Bijlage nr. 3 – Reglement onthaalstructuur

Bijlage nr. 4 – Solidariteitsreglement
Bijlage A aan het solidariteitsreglement

Bijlage nr. 5 – Solidariteitsprestaties

Artikel 1

§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine en elektrische bouw, met uitsluiting van de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die vrijgesteld werden van de betaling van een bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel, op basis van een ondernemingsakkoord inzake de instelling of de uitbreiding van een aanvullend pensioenstelsel, uiterlijk afgesloten op 31 december 1999, en voor zover deze regeling werd goedgekeurd door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid (opgericht bij beslissing van 13 januari 1965 van het Nationaal Paritair Comité 111, algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 februari 1965) en voor zover zij bij een latere aanpassing van de bijdragen eveneens worden vrijgesteld.

Het begrip onderneming moet sinds de invoering van de bijdragen van het aanvullend pensioen in het kader van de hiervoor vermelde vrijstelling geïnterpreteerd worden als de juridische entiteit, of desgevallend als de technische bedrijfseenheid, zoals omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of als de vestigingseenheid in de zin van artikel 16.9 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in het geval de juridische entiteit uit meerdere technische bedrijfseenheden of meerdere zelfstandige entiteiten bestaat.

Indien zij voor de latere bijdrageverhoging niet kunnen genieten van een vrijstelling, vallen zij integraal onder het toepassingsgebied van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Indien voormelde ondernemingsregeling om één of andere redenen wordt stopgezet, dan vallen deze werkgever en zijn arbeiders, vanaf het moment van deze stopzetting, onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. Worden eveneens uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de buiten België gevestigde werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van titel II van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad.

§ 4. Wanneer een werkgever in het kader van een overgang van een onderneming, van een vestiging of van een deel van een onderneming of een vestiging, als gevolg van een conventionele overdracht of een fusie, splitsing of andere transactie in de zin van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement (zoals nadien gewijzigd), vóór 1 juli 2018 een aanvullend pensioenstelsel op ondernemingsvlak heeft overgenomen, kan de werkgever voor de betrokken overgenomen arbeiders eveneens vrijgesteld worden van de betaling van een bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel, mits is voldaan aan de voorwaarden zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2018 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid"

§ 5. Vanaf 1 juli 2018 zijn er geen nieuwe vrijstellingen van betalingen van de bijdragen voor het sectoraal pensioenstelsel meer mogelijk.

§ 6. Onder arbeiders wordt verstaan alle personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of werklieden.

HOOFDSTUK 2 – VOORWERP

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel, conform artikel 10, §2 van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, een sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel ten voordele van de arbeiders van het Paritair Comité 111 (hierna "het sociaal SAP PC 111") in te stellen en dit vanaf 1 januari 2007.

De Wet van 28 april 2003 zal verder kortweg de WAP genoemd worden.

Vanaf 1 januari 2009 werd het bestaande pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2009 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van het pensioenreglement (registratienummer 98661/CO/111).

Vanaf 1 januari 2012 werd het bestaande pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2012 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van het pensioenreglement (registratienummer 110546/CO/111).

Vanaf 1 januari 2013 werd het bestaande pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2013 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van het pensioenreglement (registratienummer 113884/CO/111).

Vanaf 1 januari 2014 werd het bestaande pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2014 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van het pensioenreglement (registratienummer 125158/CO/111).

Vanaf 1 januari 2016 werd het bestaande pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2015 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van het pensioenreglement (registratienummer 130657/CO/111).

Vanaf 1 juli 2017 werd het bestaande pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement en het solidariteitsreglement (registratienummer 141606/CO/111).

Vanaf 1 januari 2018 werd het bestaande pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2019 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement en het solidariteitsreglement (registratienummer 150713/CO/111).

Vanaf 1 januari 2018 werd het solidariteitsreglement toegevoegd als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2019 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement en het solidariteitsreglement (registratienummer 150713/CO/111). Dit solidariteitsreglement verving het bestaande solidariteitsreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2014 tot wijziging van het solidariteitsreglement (registratienummer 125159/CO/111).

Dit solidariteitsreglement in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2014 tot wijziging van het solidariteitsreglement

(registratienummer 125159/CO/111) verving vanaf 1 januari 2014 het solidariteitsreglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2006 tot oprichting van het solidariteitsfonds en instelling van een solidariteitsreglement (registratienummer 85749/CO/111).

Vanaf 1 januari 2018 werd het bestaande reglement van de onthaalstructuur bij Integrale vervangen door het reglement van de onthaalstructuur ingericht door het Pensioenfonds Metaal OFP via een bijzonder reglement in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2019 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement en het solidariteitsreglement (registratienummer 150713/CO/111).

Vanaf 1 januari 2019 werd het bestaande pensioenreglement, solidariteitsreglement en reglement onthaalstructuur vervangen door het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement en het solidariteitsreglement (registratienummer 156837/CO/111), met toevoeging van een Bijlage A (die integraal deel uitmaakt van de collectieve arbeidsovereenkomst) houdende de regeling voor situaties erin bedoeld.

Vanaf 1 januari 2021 wordt het bestaande pensioenreglement, het bestaande solidariteitsreglement, het bestaande reglement onthaalstructuur en de bestaande Bijlage A vervangen door het pensioenreglement, het solidariteitsreglement, het reglement onthaalstructuur en de Bijlage A in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

Vanaf 1 januari 2023 wordt het bestaande pensioenreglement, het bestaande solidariteitsreglement, het bestaande reglement onthaalstructuur en de bestaande Bijlage A vervangen door het pensioenreglement, het solidariteitsreglement, het reglement onthaalstructuur en de Bijlage A in bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

Artikel 3

Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zo vlug mogelijk bij Koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 3, §1, 5° van de WAP, wordt het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS (opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2013 van het Paritair Comité 111, registratienummer 116824/CO/111) aangeduid als Inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van het Paritair Comité 111 – of kortweg “het sociaal SAP PC 111” – zoals vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst en de bijgevoegde bijlagen.

Dit fonds zal hierna “de Inrichter” genoemd worden.

Voor de inning van de bijdragen ter financiering van het sociaal SAP PC 111 doet de Inrichter een beroep op het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, dat de bijdragen zoals bepaald in Bijlage nr. 2 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst int en doorstort aan de pensioen- en solidariteitsinstelling, in naam en voor rekening van de Inrichter.

Indien de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111, zouden beslissen dat het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS niet langer zal optreden als de inrichter van het sociaal SAP PC 111 dan duiden zij een andere inrichter aan die alle rechten en verplichtingen overneemt van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS die betrekking hebben op de inrichting van het sociaal SAP PC 111.

HOOFDSTUK 4 – VERWERFING PENSIOENRECHTEN

Artikel 5

Overeenkomstig artikel 17 van de WAP en overeenkomstig artikel 23 van de Bijlage nr. 1 aan deze collectieve arbeidsovereenkomst (het pensioenreglement), kunnen alle arbeiders die tewerkgesteld waren of zullen zijn in een onderneming bedoeld in artikel 1, ongeacht de aard van hun arbeidsovereenkomst met de werkgever, hun recht op een sectoraal aanvullend pensioen laten gelden binnen de voorwaarden van het pensioen- en solidariteitsreglement.

Artikel 6

§ 1. In het voordeel van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde personen die rechten kunnen laten gelden krachtens het sociaal SAP PC 111 zal het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid (opgericht bij beslissing van 13 januari 1965 van het Nationaal Paritair Comité 111, algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 februari 1965) in naam en voor rekening van de Inrichter de bijdragen innen ter financiering van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De hoogte van de bijdrage en de modaliteiten van inning worden vastgelegd in de Bijlage nr. 2 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid (met inbegrip van de bepalingen inzake onderfinanciering).

§ 2. Deze bijdrage zal enerzijds worden aangewend ter financiering van de pensioentoezeggingen in hoofde van de aangeslotenen bij het sectoraal stelsel en anderzijds ter financiering van een solidariteitstoezegging zoals bedoeld in titel 2, hoofdstuk 9 van de WAP.

HOOFDSTUK 6 – DE PENSIOENTOEZEGGINGEN

Artikel 7

§ 1. De onderliggende pensioentoezeggingen in het sociaal SAP PC 111 zijn verbintenissen van de Inrichter ten aanzien van de aangeslotene.

§ 2. Sinds de invoering van het (sociaal) SAP PC 111 per 1 april 2000 hebben de pensioentoezeggingen de volgende significante wijzigingen ondergaan:

- Plan 1: de initiële pensioentoezegging van het type vaste bijdrage met een gewaarborgd rendement van 3,25% per jaar, die werd stopgezet op 31 december 2008;
- Plan 2: de pensioentoezegging van het type vaste bijdragen met gewaarborgd rendement, dat gelijk is aan de rentevoet gehanteerd voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24 §2 WAP, die op 1 januari 2009 werd ingevoerd ter vervanging van Plan 1 (na de stopzetting ervan op 31 december 2008) en die werd stopgezet op 31 december 2012;
- Plan 3: de pensioentoezegging die op 1 januari 2013 werd ingevoerd ter vervanging van Plan 2 (na de stopzetting ervan op 31 december 2012). Plan 3 is

een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdragen en garandeert geen gewaarborgd rendement, zonder afbreuk te doen aan de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24 §2 WAP.

Zowel het stopgezette Plan 1, het stopgezette Plan 2 als het open Plan 3 worden beheerd door het Pensioenfonds Metaal OFP, overeenkomstig artikel 8.

HOOFDSTUK 7 – BEHEER EN AANDUIDING VAN DE PENSIOENINSTELLING

Artikel 8

§ 1. Het beheer van de pensioentoezeggingen (Plan 1, Plan 2 en Plan 3) omvat de volgende deelaspecten: administratief, financieel, boekhoudkundig en actuarieel beheer.

§ 2. Dit beheer wordt door de Inrichter toevertrouwd aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening:

Het Pensioenfonds Metaal OFP, (vergund op 18.12.2007, met FSMA, identificatienummer 50.585, maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Ravensteingalerij 4 bus 7 en ondernemingsnummer 0892.343.382.

§ 3. De regels van de pensioentoezeggingen worden vastgelegd in een pensioenreglement dat wordt opgenomen als Bijlage nr. 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan het integraal deel uitmaakt.

Het pensioenreglement kan door de aangeslotenen worden geraadpleegd op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be, onder de rubriek "documenten").

§ 4. De statuten van de pensioeninstelling – die kunnen worden geraadpleegd op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be, onder de rubriek "documenten") – voorzien overeenkomstig artikel 41, §1 van de WAP in de oprichting van een Raad van Bestuur, die voor de helft is samengesteld uit leden aangeduid door de representatieve werknemersorganisaties en voor de helft uit leden aangeduid door de representatieve werkgeversorganisatie.

De taken van deze Raad van Bestuur worden verder beschreven in hoofdstuk 16 van het bijgevoegde pensioenreglement (Bijlage nr. 1) en worden conform de statuten van het Pensioenfonds Metaal OFP uitgeoefend.

HOOFDSTUK 8 – UITBETALING VAN DE VOORDELEN

Artikel 9

De procedure, de modaliteiten en de vorm van de uitbetaling van de voordelen worden beschreven in hoofdstuk 8 t.e.m. hoofdstuk 11 van het bijgevoegde pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst).

HOOFDSTUK 9 – SOLIDARITEITSTOEZEGGING

Artikel 10

Met het oog op de financiering van de solidariteitstoezegging wordt door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid in naam en voor rekening van de Inrichter een bijdrage, zoals bepaald in de Bijlage nr. 2 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, aan de solidariteitsinstelling gestort.

Deze solidariteitstoezegging is een verbintenis van de Inrichter ten aanzien van de aangeslotene.

HOOFDSTUK 10 – BEHEER EN AANDUIDING VAN DE SOLIDARITEITSINSTELLING

Artikel 11

§ 1. Het beheer van de solidariteitstoezegging omvat de volgende deelaspecten: administratief, financieel, boekhoudkundig en actuarieel beheer.

§ 2. Dit beheer wordt door de Inrichter toevertrouwd aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening:

Het Pensioenfonds Metaal OFP, vergund op 18.12.2007, met FSMA identificatienummer 50.585, maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Ravensteingalerij 4 bus 7 en ondernemingsnummer 0892.343.382.

§ 3. De regels van de solidariteitstoezegging worden vastgelegd in een solidariteitsreglement dat wordt opgenomen als Bijlage nr. 4 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan het integraal deel uitmaakt.

Het solidariteitsreglement kan door de aangesloten arbeiders worden geraadpleegd op de website van Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be, onder de rubriek "documenten").

HOOFDSTUK 11 – PROCEDURE INZAKE UITTREDING VAN EEN WERKNEMER

Artikel 12

De procedure inzake uittreding van een werknemer wordt beschreven in hoofdstuk 13 en 14 van het bijgevoegde pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst).

HOOFDSTUK 12 – VERVANGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 13

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 1 januari 2023 de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, van het pensioenreglement en van het solidariteitsreglement (registratienummer 156837/CO/111).

§ 2. Alle rechten, opgebouwd in het kader van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomsten, worden behouden en verder beheerd door het Pensioenfonds Metaal OFP.

HOOFDSTUK 13 – DUUR EN OPZEGGINGS- EN OPHEFFINGSPROCEDURE

Artikel 14

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

De beslissing tot opzegging is enkel geldig indien ze unaniem wordt genomen en voor zover 80% van de effectieve of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 80% van de effectieve of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen in het Paritair comité 111 aanwezig zijn.

§ 2. Dit sociaal SAP PC 111 kan slechts worden opgeheven mits volgende procedure wordt geëerbiedigd:

1° De beslissing tot opheffing van het pensioenstelsel moet unaniem genomen worden door het Paritair Comité 111.

Conform artikel 10 §1 3° van de WAP is deze beslissing enkel geldig indien ze de steun heeft van 80% van de stemmen van al de in het Paritair Comité 111 effectieve of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 80% van al de effectieve of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

2° De beslissing tot opheffing zal door de Voorzitter van het Paritair Comité worden meegedeeld aan de Inrichter door middel van een aangetekend schrijven. Er zal steeds een opzeggingstermijn van 6 maanden in acht dienen genomen te worden.

BIJLAGE A

BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 DECEMBER 2023
TOT WIJZIGING VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL,
HET PENSIOENREGLEMENT HET SOLIDARITEITSREGLEMENT
EN HET REGLEMENT ONTHAALSTRUCTUUR.

BIJZONDERE REGELING

Deel 1

Artikel 1

De regeling van deel 1 van deze Bijlage A is van toepassing op werknemers waarvoor DmfA aangiften werden ingediend in de hoedanigheid van bediende op basis van de door de werkgever eerder gegeven kwalificatie en voor wie, door een gerechtelijke beslissing naar aanleiding waarvan de RSZ een notificatie van wijziging heeft opgesteld, beslist werd dat zij behoren tot Paritair Comité 111 voor wat de periode van de herkwalificatie, hierna "aangeduide periode", betreft.

Artikel 2

Wanneer deze werknemers voor hun aangeduide periode vielen onder de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het sociale sectorale pensioenstel-

sel van Paritair Comité 209, is, in afwijking van de artikelen 6, 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, het sociaal SAP PC 111 zoals ingericht door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing met betrekking tot die aangeduide periode. Hun rechten op een aanvullend pensioen en op solidariteitsprestaties betreffende hun aangeduide periode worden beheerst door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake het sociale sectorale pensioenstelsel van Paritair Comité 209 (zoals van toepassing tijdens de aangeduide periode).

Artikel 3

In afwijking van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en overeenkomstig artikel 3, §1, 5° en artikel 8/1 van de WAP treedt het Sociaal Fonds voor de bedienden metaal-BIS – Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2017 van Paritair Comité 209, registratienummer 142818/CO/209 en haar eventuele rechtsvoorgangers en rechtsoptvolgers ten algemene of bijzondere titel op als inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de werknemers bedoeld in deel 1 van deze Bijlage A en zulks voor wat betreft hun aangeduide periode en overeenkomstig de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel van toepassing in Paritair Comité 209.

Deel 2

Artikel 4

Voor arbeiders aangesloten aan het sociaal SAP PC 111 ingericht door deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor wie ingevolge een gerechtelijke beslissing naar aanleiding waarvan de RSZ een notificatie van wijziging heeft opgesteld, beslist werd dat zij behoorden tot het Paritair Comité 209, wordt in afwijking van artikel 2, 16° en hoofdstuk 14 (in het bijzonder artikel 25) van het pensioenreglement en in afwijking van artikel 2, 11° van het solidariteitsreglement, overeengekomen dat hun herkwalficatie niet beschouwd wordt als een uittreding voor zover (i) hun werkgever voor de aangeduide periode deelnam aan het sociaal SAP PC 111, (ii) de bijdragestortingen en de aanvullende pensioenrechten, die in opbouw (en nog niet opengevallen) zijn en niet overgedragen werden uit dit sociaal SAP PC 111, niet betwist worden en (iii) er ten gevolge hiervan ten gunste van de betrokken werknemer met betrekking tot de aangeduide periode slechts overeenkomstig één enkel sectoraal pensioenstelsel rechten erkend worden.

Het pensioen en solidariteitsreglement, dat is toegevoegd als Bijlage nr. 1 en nr. 4 aan deze collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur, moet voor de situaties bedoeld in deze Bijlage A, gelezen en toegepast worden conform de bepalingen van deze Bijlage A, zoals ook is uitgewerkt in een Bijlage A bij het pensioen- en solidariteitsreglement.

BIJLAGE nr. 1

AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 DECEMBER 2023 TOT WIJZIGING VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL, HET PENSIOENREGLEMENT, HET SOLIDARITEITSREGLEMENT EN HET REGLEMENT ONTHAALSTRUCTUUR

PENSIOENREGLEMENT

INHOUDSTAFEL

Hoofdstukken:

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Toegekend rendement
5. Rechten en plichten van de Inrichter
6. Rechten en plichten van de werkgever, de aangeslotene (en/of zijn begunstigde) en pensioengerechtigde
7. Rechten en plichten van de pensioeninstelling
8. Doel van de sectorale pensioentoezeggingen
9. Uitbetaling van de aanvullende pensioenen
10. Modaliteiten van de uitbetaling
11. Uitbetalingsvorm bij pensionering
12. Modaliteiten en uitbetalingsvorm in geval van overlijden
13. Verworven reserves
14. Procedure in geval van uittreding in de zin van artikel 2, 16° 1° en 3) van dit pensioenreglement
15. Procedure in geval van uittreding in de zin van artikel 2, 16° 2) van dit pensioenreglement
16. Rekeningen van het Pensioenfonds Metaal OFP
17. Raad van bestuur

18. Transparantieverlag
19. (Jaarlijkse) informatieverstrekking aan de aangeslotenen
20. Procedure bij niet-betaling van de pensioenbijdrage
21. Verdwijnen van de Inrichter – Opheffing sociaal SAP PC 111
22. Verwerking en bescherming van persoonsgegevens
23. Wijzigingsrecht
24. Opt-out Wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid
25. Opt-out wet 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis
26. Datum van inwerkingtreding van het pensioenreglement

Bijlage A aan het pensioenreglement

HOOFDSTUK I - VOORWERP

Artikel 1

§ 1. Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

§ 2. Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en plichten van de Inrichter, de pensioeninstelling, de werkgevers, de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden.

Tevens legt het de aansluitingsvoorwaarden en de regels inzake de uitvoering van de pensioentoezeggingen van het sociaal SAP PC 111 vast.

De werkgevers, de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden kunnen dit pensioenreglement raadplegen op de website van Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek "documenten".

Overal waar in dit pensioenreglement de mannelijke persoonsvorm gebruikt wordt, wordt hiermee verwezen naar alle personen ongeacht het geslacht of gender.

HOOFDSTUK II - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

1° WAP

De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten.

De begrippen die in dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals bepaald in artikel 3 van de WAP, tenzij dit pensioenreglement (of een bijlage bij dit pensioenreglement) een specifieke betekenis vooropstelt.

2° FSMA

De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, een autonome instelling opgericht door de Wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten (voorheen CBFA).

3° Het Paritair Comité 111

Het paritaire orgaan, in de schoot waarvan het sociaal SAP PC 111 werd opgericht, gekend onder de benaming Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

4° De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

5° De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de WAP werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111, het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS (opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2013 van het Paritair Comité 111, registratienummer 116824/CO/111) aangeduid als Inrichter van dit sociaal SAP PC 111.

Indien de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111, zouden beslissen dat het Fonds voor Bestaanszekerheid van de

Metaalverwerkende Nijverheid – BIS niet langer zal optreden als de inrichter van het sociaal SAP PC 111 dan duiden zij een andere inrichter aan die alle rechten en verplichtingen overneemt van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS die betrekking hebben op de inrichting van het sociaal SAP PC 111.

6° De pensioeninstelling: Pensioenfonds Metaal OFP

De instelling voor bedrijfspensioenvoorziening die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 door de Inrichter aangeduid wordt voor het beheer en de uitvoering van het sociaal SAP PC 111, zijnde het Pensioenfonds Metaal OFP, vergund op 18.12.2007, met FSMA identificatienummer 50.585, maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Ravensteingalerij 4 bus 7 en ondernemingsnummer 0892.343.382.

7° De pensioentoezeggingen

De onderliggende toezeggingen van een aanvullend pensioen in het sociaal SAP PC 111, gedaan door de Inrichter aan de aangesloten (en/of hun begunstigen) en pensioengerechtigden overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals vermeld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023, die sinds de invoering van het (sociaal) SAP PC 111 per 1 april 2000 de volgende significante wijzigingen ondergingen:

- Plan 1: de initiële pensioentoezegging van het type vaste bijdrage met een gewaarborgd rendement van 3,25% per jaar, die werd stopgezet op 31 december 2008;
- Plan 2: de pensioentoezegging van het type vaste bijdragen met gewaarborgd rendement dat gelijk is aan de rentevoet gehanteerd voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24 §2 WAP, die op 1 januari 2009 werd ingevoerd ter vervanging van Plan 1 (na de stopzetting ervan op 31 december 2008) en die werd stopgezet op 31 december 2012;
- Plan 3: de pensioentoezegging die op 1 januari 2013 werd ingevoerd ter vervanging van Plan 2 (na de stopzetting ervan op 31 december 2012). Plan 3 is een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdragen en garandeert geen gewaarborgd rendement, zonder afbreuk te doen aan de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24 §2 WAP

Zowel het stopgezette Plan 1, het stopgezette Plan 2 als het open Plan 3 worden beheerd door het Pensioenfonds Metaal OFP, overeenkomstig dit pensioenreglement.

8° Het aanvullend pensioen

Het kapitaal (of de hiermee overeenstemmende rente) waarop een aangeslotene recht heeft, op basis van a) de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte stortingen van de Inrichter, b) in voorkomend geval, de prestaties toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging en c) in voorkomend geval, de deelname in de winst.

9° De werkgever

De onderneming die ressorteert onder het Paritair Comité 111 en die valt onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

10° De aangesloten

De aangesloten kunnen opgedeeld worden in 2 categorieën:

Actieve aangesloten: de arbeiders van een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité 111, waarvoor de Inrichter het sociaal SAP PC 111 heeft ingevoerd, die actief tewerkgesteld zijn in de sector en die de aansluitingsvoorwaarden, bepaald in artikel 3 van dit pensioenreglement vervullen en blijven vervullen.

Passieve aangesloten: de gewezen actieve aangesloten van een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité 111, die conform artikel 26 van dit pensioenreglement hun verworven reserves bij de pensioeninstelling hebben gelaten.

In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder de DmfA werknemers-kengetallen:

- 015 zonder subtype (arbeiders van de gewone categorie);
- 015 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden);
- 035 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract tot en met 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar werden).

11° De begunstigde

De begunstigde is de natuurlijke persoon aan wie de uitkering van de overlijdensprestatie overeenkomstig de bepalingen van dit pensioenreglement dient te gebeuren, in geval van overlijden van de aangeslotene vóór de pensionering.

12° De aangeduide begunstigde

De aangeduide begunstigde is de natuurlijke persoon, die overeenkomstig artikel 17 van dit pensioenreglement, door de aangeslotene per aangetekend schrijven werd aangeduid als begunstigde via het daartoe voorziene formulier D1 voor de uitkering in geval van overlijden vóór de pensionering.

Indien de aangeslotene op het ogenblik van overlijden gehuwd is (rang 1) of wettelijk samenwoont (rang 2), vervalt deze aanduiding.

Actieve aangeslotenen kunnen de naam of namen van de door hen aangeduide begunstigde(n) terug vinden in het jaarlijks pensioenoverzicht, in MyBenefit & MySavings. Passieve aangeslotenen vinden deze informatie in MyBenefit.

13° De verworven reserves

De reserves waarop een aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft zijn gelijk aan het bedrag dat zich op zijn individuele rekening bevindt en is opgebouwd uit de bijdragen gestort door de Inrichter vermeerderd met het nettorendement in toepassing van artikel 5 en, in voorkomend geval, met de toegekende deelname in de winst.

14° De verworven prestaties

Als de aangeslotene na het verlaten van de sector zijn verworven reserves bij het Pensioenfonds Metaal OFP laat, is de verworven prestatie de prestatie waarop de aangeslotene aanspraak kan maken op het moment van pensionering.

15° De wettelijke minimum rendementsgarantie

Dit is de wettelijke minimum rendementswaarborg, zoals voorzien in artikel 24 van de WAP, of desgevallend voor de passieve aangeslotenen in artikel 3 § 3 van het KB van 14 november 2003 tot uitvoering van de WAP, die uiterlijk op het bij de WAP vereiste ogenblik moet gewaarborgd worden.

De verworven reserves worden desgevallend aangezuiverd door de Inrichter ter waarborging van de wettelijke minimum rendementsgarantie overeenkomstig artikel 30 van de WAP.

Bij de kapitalisatie van de bijdragen en de toepassing van de wettelijke minimum rendementsgarantie wordt de verticale methode toegepast.

Dit betekent dat, in geval van wijziging van de rentevoet, de oude rentevoet(en) van toepassing is (zijn) tot op het moment van de wijziging, op de bijdragen verschuldigd op basis van dit pensioenreglement vóór de wijziging.

De nieuwe rentevoet wordt toegepast op de bijdragen verschuldigd op basis van dit pensioenreglement vanaf de wijziging evenals op het bedrag resulte- rend uit de kapitalisatie tegen de oude rentevoet van de bijdragen verschuldigd op basis van dit pensioenreglement tot aan de wijziging.

De wettelijke minimum rendementsgarantie wordt berekend per pensioen- toezegging (Plan 1, Plan 2 en Plan 3).

16° De uittreding

Het begrip uittreding omvat de volgende situaties:

- 1) hetzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlij- den of pensionering, die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeids- overeenkomst met een werkgever die eveneens onder het toepassingsgebied van het sociaal SAP PC 111 valt;
- 2) hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de arbeider niet langer voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden van het sectoraal SAP PC 111, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- 3) hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, in geval van overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever, niet langer valt onder het ressort van het Paritair Comité 111.

17° Het KB van 1969

Het KB van 14 mei 1969 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers, bedoeld bij KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen van bezoldigde werknemers.

18° Het kwartaalloon

Het bruto loon aan 100% van een trimester, zoals aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (dus niet verhoogd met 8%).

19° De kwartaalbijdragen

De bijdragen zoals door de werkgevers gestort aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, dat instaat voor de inning in naam en voor rekening van de Inrichter. De hoogte van de bijdragen wordt bepaald in de Bijlage nr. 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 en in de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid.

20° De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt steeds de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld, overeenkomstig artikel 2, §1 van het KB van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.

De pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar tot 31 januari 2025, voor wettelijke pensioenen die ingaan vanaf 1 februari 2025 is de pensioenleeftijd 66 jaar en voor wettelijke pensioenen die ingaan vanaf 1 februari 2030 is de pensioenleeftijd 67 jaar.

21° De pensionering

De effectieve ingang van het (vervroegd) wettelijk rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de aanvullende prestaties krachtens het sociaal SAP PC 111, zijnde in dit geval het wettelijk werknemerspensioen.

Krachtens de wettelijke overgangsmaatregelen kan de opname van het aanvullend pensioen op verzoek van de aangeslotene, die is toegetreden tot het SWT (Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag), in de gevallen bepaald in artikel 16 van dit pensioenreglement, gelijkgesteld worden met pensionering.

Dit zal ook het geval zijn vanaf 1 januari 2019, wanneer de aangeslotene die is toegetreden tot het SWT met vervroegd wettelijk pensioen gaat.

22° De onthaalstructuur

Het bijzonder reglement binnen het Pensioenfonds Metaal OFP, van toepassing vanaf 1 januari 2019, waarin de reserves van de 'intreders' die ervoor gekozen hebben om hun opgebouwde reserves in het pensioenplan van hun vroegere werkgever of inrichter over te dragen naar het Pensioenfonds Metaal OFP.

Dit reglement van de onthaalstructuur wordt opgenomen als Bijlage nr. 3 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023, waarvan het een integraal deel uitmaakt.

De inkomende reserves die worden gestort op de individuele transferrekening van de aangeslotene in deze onthaalstructuur worden beheerd in een apart compartiment binnen het "afzonderlijk vermogen pensioen" binnen het Pensioenfonds Metaal OFP.

23° De Effectieve Dienstperiode

De periode waarvoor een kwartaalbijdrage betaald werd op basis van het «Kwartaalloon van een Effectieve Dienstperiode».

24° De Gelijkgestelde Periode

De periode waarvoor solidariteitsprestaties werden toegekend berekend volgens de bepalingen van het solidariteitsreglement opgenomen als Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

25° De pensioengerechtigde

Er zijn 2 categorieën van pensioengerechtigden:

- De aangeslotene die overeenkomstig artikel 21 geopteerd heeft voor de uitbetaling van het aanvullend pensioen onder de vorm van een rente, die wordt uitgekeerd door het Pensioenfonds Metaal OFP.
- De begunstigde die overeenkomstig artikel 22 geopteerd heeft voor de uitbetaling van de overlijdensprestatie onder de vorm van een rente, die wordt uitgekeerd door het Pensioenfonds Metaal OFP

26° Het sociaal SAP PC 111

Het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel ingericht door de Inrichter ten voordele van de arbeiders van het Paritair Comité 111 waarvan de regels inzake de pensioentoezeggingen zijn vastgelegd in dit pensioenreglement en de regels inzake de solidariteitstoezegging zijn vastgelegd in het solidariteitsreglement.

27° WIBP

De wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, aangevuld met haar uitvoeringsbesluit.

28° MyBenefit (& MySavings)

De MyBenefit web-toepassing is een duurzame drager in de zin van artikel 3, §1, 32° van de WAP, waarop de aangeslotenen in een beveiligde omgeving hun persoonlijk dossier bij het Pensioenfonds Metaal OFP kunnen opvolgen. De daar aan de aangeslotene meegedeelde of ter beschikking gestelde informatie wordt er gedurende een voldoende lange periode bewaard en kan op elk moment door de aangeslotene geraadpleegd, gedownload en geprint worden.

Deze web-toepassing is toegankelijk met de elektronische identiteitskaart (eID) of de itsme®-app of met een Europees erkend inlogmiddel (eIDAS) van de aangeslotene vanop een PC, laptop, smartphone of tablet via de link vermeld op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "Documenten/MyBenefit&MySavings" of rechtstreeks via www.mybenefit.be).

Enerzijds geeft MyBenefit de aangeslotenen de mogelijkheid om hun persoonlijk dossier online te raadplegen (persoonsgegevens, lonen, bijdragen, pensioenoverzichten, eventueel aangeduide begunstigde(n), correspondentie met het Pensioenfonds Metaal OFP, ...).

Anderzijds kunnen aangeslotenen op het moment van pensionering, via MyBenefit hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen.

MyBenefit is toegankelijk voor zowel actieve als passieve aangeslotenen.

MyBenefit geeft de toestand op de 1ste dag van de lopende maand.

In MyBenefit is er ook een link naar de animatievideo MySavings.

MySavings is een korte samenvatting van het pensioenoverzicht van een actieve aangeslotene in een heldere, bondige en begrijpelijke taal. De actieve aangeslotene krijgt in een kort filmpje van ongeveer 1 minuut een duidelijker inzicht in het aanvullend pensioen dat hij mag verwachten, welke begunstigde(n) hij eventueel aangeduid heeft en het adres voor hem geregistreerd werd.

MySavings geeft de toestand op 1 januari van een bepaald jaar.

HOOFDSTUK III - AANSLUITING

Artikel 3

§ 1. Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders die op of na 1 januari 2023 met de werkgevers verbonden zijn (of zullen zijn) via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst en die aangegeven worden onder de DmfA werknemerskengetallen:

- 015 – zonder subtype (arbeiders van de gewone categorie);
- 015 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden);
- 035 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract tot en met 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar werden).

§ 2. Zijn echter uitdrukkelijk uitgesloten de arbeiders die tewerkgesteld worden bij diezelfde werkgevers en die uitdrukkelijk uitgesloten zijn van de betaling van de bijdragen door de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid.

§ 3. Voormelde arbeiders blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn en aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen.

De arbeiders, die met (vervroegd) wettelijk pensioen zijn en die (verder) in dienst zijn (blijven) van een werkgever in de zin van artikel 2, 9° van dit pensioenreglement, worden (blijven) evenwel niet aangesloten aan het sociaal SAP PC 111 (pensioenluik).

§ 4. Hierop bestaat een uitzondering: de arbeiders, die effectief hun (vervroegd) wettelijk pensioen hebben opgenomen vóór 1 januari 2016 en vóór 1 januari 2016 verder ononderbroken tewerkgesteld zijn bij een werkgever in de zin van artikel 2, 9° van dit pensioenreglement, blijven, krachtens de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/6 van de WAP, aangesloten aan het sociaal SAP PC 111 zolang deze beroepsactiviteit ononderbroken voortduurt.

De beroepsactiviteit wordt als onderbroken beschouwd:

- tot 31 december 2017: wanneer er voor de betrokken gepensioneerde arbeider gedurende één kwartaal geen bijdrage werd betaald;
- vanaf 1 januari 2018: wanneer er voor de betrokken gepensioneerde arbeider een einddatum van tewerkstelling wordt vermeld binnen de DmfA gegevens.

§ 5. Op het moment van de eerste aansluiting bij het sociaal SAP PC 111 ontvangt de aangeslotene via zijn eBox Burger een welkomstbrief waarin de werking van het Pensioenfonds Metaal OFP wordt toegelicht, alsook eventueel de toepasselijke informatie te verstrekken bij de aansluiting overeenkomstig art. 41quater van de WAP. Wanneer de aangeslotene op dit overheidsplatform zijn e-mail adres heeft geregistreerd, wordt hij automatisch verwittigd zodra er een nieuw document werd toegevoegd aan zijn eBox Burger. De aangeslotene vindt deze brief ook terug in MyBenefit. Deze brief kan door elke aangeslotene worden geraadpleegd op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten")

Artikel 4

Het pensioenreglement is onmiddellijk van toepassing op de hierboven vermelde arbeiders.

De datum van indiensttreding bij de werkgever is dus ook de datum van aansluiting bij het sociaal SAP PC 111 (pensioenluik).

Artikel 5

§ 1. Onder voorbehoud van §2 wordt op het einde van elk boekjaar het netto rendement van dat betreffende boekjaar proportioneel toegekend aan enerzijds de verworven reserves op 31/12 van het voorafgaande boekjaar en anderzijds aan de kwartaalbijdragen van dat betreffende boekjaar, rekening houdend met de respectievelijke valutadatum van elke kwartaalbijdrage.

De valutadatum van elke kwartaalbijdrage is de eerste dag van het tweede kwartaal volgend op het kwartaal waarop de bijdrage betrekking heeft.

De oprenting loopt met ingang van 1 januari 2022:

1. tot op de datum van pensionering, of, voor de gepensioneerde arbeiders zoals bedoeld in artikel 15bis, tot op het ogenblik van stopzetting van de toegelaten arbeid, ofwel
2. tot op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de aangeslotene overleden is.

Na afsluiting van elk boekjaar wordt het toe te kennen nettorendement bepaald op basis van het financieel resultaat van het betrokken compartiment in het "afzonderlijk vermogen pensioen" binnen het Pensioenfonds Metaal OFP waarin de pensioentoezeggingen worden beheerd, verminderd met de bedrijfskosten, de voorzieningen voor risico's en lasten en de belasting op het resultaat.

In een nog niet afgesloten boekjaar wordt voor de reeds afgesloten kwartalen het nettorendement per kwartaal bepaald op basis van het financieel resultaat in het betreffende kwartaal van het betrokken compartiment in het "afzonderlijk vermogen pensioen" binnen het Pensioenfonds Metaal OFP waarin de pensioentoezeggingen worden beheerd, rekening houdend met een raming van 0,07% voor de bedrijfskosten.

Voor de nog niet afgesloten kwartalen wordt het nettorendement gelijkgesteld aan 0%.

§ 2. Voor de reserves opgebouwd onder Plan 1 op basis van de toepasselijke bijdragen tot en met 31 december 2008 is het toegekend rendement gelijk aan 3,25%.

Voor de reserves opgebouwd onder Plan 2 op basis van de toepasselijke bijdragen in de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2012 is het toegekend rendement vanaf 1 januari 2016 gelijk aan 1,75% (3,25 % tot en met 31 december 2015).

Voor de reserves opgebouwd onder Plan 3 op basis van de toepasselijke bijdragen vanaf 1 januari 2013, wordt het positief nettorendement slechts ten belope van 80% toegekend. Het saldo ten belope van 20% wordt in een collectieve reserve gestort. Het negatief nettorendement onder Plan 3 wordt volledig toegekend, zonder dat de Inrichter evenwel afbreuk zal doen aan de wettelijke minimum rendementsgarantie.

Indien de verworven reserves onder Plan 3 het bedrag overschrijden van de bijdragen gestort in Plan 3 opgerent aan de rentevoet gehanteerd voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie, wordt het excedent eveneens in die collectieve reserve gestort.

Die collectieve reserve kan worden aangewend om bij uittreding, pensionering of overlijden het eventuele tekort van de verworven reserves ten opzichte van de wettelijke minimum rendementsgarantie aan te zuiveren of kan aan de individuele rekeningen worden toegekend als een winstdeelname, in toepassing van artikel 12 §3 van dit reglement. Daarenboven kan deze collectieve reserve worden aangewend voor een eventuele bijpassing van een tekort binnen het compartiment in het "afzonderlijk vermogen pensioen" waarin de rente-uitkeringen worden beheerd.

§ 3. De administratieve en financiële kosten van de pensioeninstelling worden niet afgehouden van de bijdragen ter financiering van het aanvullend pensioen, maar worden volledig ten laste gelegd van het financieel resultaat van het compartiment in het "afzonderlijk vermogen pensioen" binnen het Pensioenfonds Metaal OFP waarin de pensioentoezeggingen worden beheerd.

HOOFDSTUK V - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 6

De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 vereist is.

Artikel 7

§ 1. De financiering van het sociaal SAP PC 111 gebeurt via patronale bijdragen die door de werkgevers moeten gestort worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, dat instaat voor de inning van deze bijdragen in naam en voor rekening van de Inrichter.

§ 2. Deze bijdragen, die door of namens de Inrichter vervolgens gestort worden aan het Pensioenfonds Metaal OFP, worden vermeld in de Bijlage nr. 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

De Inrichter moet ervoor zorgen dat het Pensioenfonds Metaal OFP de bijdragen ontvangt ter financiering van het sociaal SAP PC 111 (pensioenluik). In geval er sprake zou zijn van een onderfinanciering, d.w.z. wanneer de dekingsgraad van het betrokken compartiment van het "afzonderlijk vermogen pensioen" binnen het Pensioenfonds Metaal OFP waarin de pensioentoezeggingen worden beheerd onder de 100% daalt, wordt de collectieve reserve aangesproken volgens de modaliteiten bepaald in artikel 5, §2 van dit pensioenreglement en kan de Inrichter indien nodig ook gebruik maken van de regels inzake onderfinanciering die zijn vastgelegd in de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid.

§ 3. De Inrichter zal twee maal per maand de door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid in naam en voor rekening van de Inrichter geïnde kwartaalbijdragen aan het Pensioenfonds Metaal laten doorstorten.

§ 4. Plan 3 voorziet enkel de betaling van de vaste bijdragen en biedt geen rendementsgarantie. De regels inzake de vaststelling en de toekenning van het rendement behaald in het betrokken compartiment van het "afzonderlijk vermogen pensioen" binnen het Pensioenfonds Metaal OFP waarin de pensioentoezeggingen worden beheerd, worden vastgelegd in hoofdstuk 4 (artikel 5) van dit pensioenreglement.

De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichting inzake de wettelijke minimum rendementsgarantie.

Artikel 8

§ 1. De Inrichter zal voor de uitvoering van het sociaal SAP PC 111 (pensioenluik) van 11 december 2023 op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 2. Het Pensioenfonds Metaal OFP is slechts tot uitvoering van zijn verplichtingen gehouden voor zover de gegevens tijdens de duur van de aansluiting tijdig worden meegedeeld.

§ 3. De wijzigingen die tijdens de duur van de aansluiting voorkomen in de voormelde gegevens worden door of namens de Inrichter aan het Pensioenfonds Metaal OFP meegedeeld.

Artikel 9

De Inrichter zal alle vragen van de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden over dit pensioenreglement in het algemeen of over hun persoonlijk dossier in het bijzonder doorsturen aan de administratie van het Pensioenfonds Metaal OFP, die deze vragen zal behandelen.

HOOFDSTUK VI - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE WERKGEVER, AANGESLOTENE (EN/OF ZIJN BEGUNSTIGDEN) EN PENSIOENGERECHTIGDE

Artikel 10

§ 1. De werkgever, aangeslotene (en/of zijn begunstigden) en pensioengerechtigde onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 die één geheel uitmaakt met dit pensioenreglement.

§ 2. De aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden maken in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over aan het Pensioenfonds Metaal OFP zodat de pensioeninstelling zijn verplichtingen tegenover de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en de pensioengerechtigden kan nakomen.

§ 3. Mocht de aangeslotene (en/of zijn begunstigden) en pensioengerechtigde een hem door dit pensioenreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 opgelegde voorwaarde niet nakomen en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en het Pensioenfonds Metaal OFP in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met het door dit pensioenreglement geregeld aanvullend pensioen.

Artikel 11

De aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden kunnen met hun vragen over dit pensioenreglement in het algemeen of over hun persoonlijk dossier in het bijzonder, steeds terecht bij de administratie van het Pensioenfonds Metaal OFP.

HOOFDSTUK VII - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE PENSIOENINSTELLING

Artikel 12

§ 1. Het Pensioenfonds Metaal OFP is belast met het beheer en de uitvoering van de pensioentoezeggingen en de uitkering van het aanvullend pensioen krachtens deze pensioentoezeggingen.

Het Pensioenfonds Metaal OFP heeft in dit verband een middelenverbintenis, zoals bepaald in de toepasselijke wetgeving.

§ 2. De Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP zal te allen tijde streven naar een prudentieel beheer in het belang van alle betrokken partijen, nl. de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden, de Inrichter, de werkgevers en het Pensioenfonds Metaal OFP zelf. In geval van een belangenconflict tussen de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) / pensioengerechtigden en de Inrichter (en/of de werkgevers) moet het belang van de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) / de pensioengerechtigden steeds vooropstaan. Het Pensioenfonds Metaal OFP stelt hiertoe de nodige sleutel- en governance documenten op, waaronder een verklaring inzake de beleggingsbeginselen (ook: statement of investment principles of SIP) op.

Bij het uitwerken van dit beleggingsbeleid zal het Pensioenfonds Metaal OFP streven naar een evenwicht op de lange en op de korte termijn en rekening houden met de vereisten opgelegd door de WIBP.

§ 3. De Inrichter kan na advies van de Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP besluiten tot het toekennen van een winstdeelname.

In voorkomend geval zal deze beslissing tot toekenning van een winstdeelname bekrachtigd worden door een in het Paritair Comité 111 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Een winstdeelname wordt toegevoegd aan de individuele rekening van de aangeslotene.

HOOFDSTUK VIII - DOEL VAN DE SECTORALE PENSIOENTOEZEGGINGEN

Artikel 13

§ 1. De pensioentoezeggingen hebben als doel om een aanvullend pensioenkapitaal (of een hiermee overeenstemmende rente) samen te stellen in aanvulling op het wettelijk werknemerspensioen, dat wordt vereffend op het moment van de pensionering aan de aangeslotene indien hij in leven is.

§ 2. Een overlijdensprestatie, zoals bepaald in artikel 17, zal uitgekeerd worden aan de begunstigde(n) van de aangeslotene in de volgorde zoals bepaald in artikel 17, waarbij wie eerst in de rij staat de anderen automatisch uitsluit indien de aangeslotene overlijdt vóór de pensionering, voor zover het aanvullend pensioen nog niet werd uitbetaald aan de aangeslotene zelf.

HOOFDSTUK IX - UITBETALING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN

Artikel 14

§ 1. Alle in te vullen aanvraag- of aanmeldingsformulieren in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen kunnen worden gedownload op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten"). Verdere toelichting bij deze formulieren, de opgevraagde documenten of attesten en de modaliteiten is te vinden op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten", met een afzonderlijke toelichting bij elk van de documenten).

§ 2. Aangeslotenen kunnen op het moment van pensionering, via MyBenefit hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen, nadat zij van Pensioenfonds Metaal OFP een uitbetalingsvoorstel ontvangen hebben.

Afdeling 1 - Uitbetaling bij pensionering

Artikel 15

§ 1. Het aanvullend pensioenkapitaal (of de hiermee overeenstemmende rente) wordt vereffend bij de pensionering.

§ 2. Het bruto aanvullend pensioen bij pensionering is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij het Pensioenfonds Metaal OFP op dat moment, gevormd door de kapitalisatie van de in het voordeel van

de aangeslotene gestorte bijdragen (en de eventueel toegekende winstdeelname), rekening houdend met het reeds uitgekeerde voorschot zoals bedoeld in artikel 19. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de wettelijke minimum rendementsgarantie. Bij de uitbetaling van het aanvullend pensioenkapitaal of bij de omzetting ervan in de hiermee overeenstemmende rente, worden op dit brutobedrag de toepasselijke sociale en fiscale inhoudingen gedaan door het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 3. Begin van de maand voorafgaand aan de maand waarin de aangeslotene de pensioenleeftijd bereikt of wanneer Pensioenfonds Metaal OFP in kennis gesteld wordt van de datum van het (vervroegd) wettelijk pensioen van de aangeslotene of van het verzoek tot opname van het aanvullend pensioen in gevolge van de overgangsmaatregelen van de WAP, vermeld in artikel 16, ontvangt de aangeslotene van het Pensioenfonds Metaal OFP een uitbetalingsvoorstel waarin o.a. een raming van zijn verworven prestaties krachtens de sectorale pensioentoezeggingen evenals de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen worden meegedeeld. Indien de aangeslotene, op basis van het bedrag, in aanmerking komt voor een uitbetaling in rente, zal hij er in dit uitbetalingsvoorstel op gewezen worden. Deze communicatie zal ook een QR-code bevatten die door de aangeslotene kan gebruikt worden om de uitbetaling via MyBenefit aan te vragen.

§ 4. De aangeslotene kan de uitbetaling van het aanvullend pensioen als volgt aanvragen:

- hetzij via MyBenefit waar het uitbetalingsdossier online kan worden ingevuld en desgevallend de daarin opgevraagde documenten elektronisch kunnen worden toegevoegd;
- hetzij door het versturen van het aanvraag- of aanmeldingsformulier D3 en de daarin opgevraagde documenten per e-mail aan info@pfondsmet.be;
- hetzij door het versturen per gewone post van het aanvraag- of aanmeldingsformulier D3 en de daarin opgevraagde documenten aan het Pensioenfonds Metaal OFP (Ravensteingalerij 4, bus 7, 1000 Brussel).

Artikel 15 bis

Aan de gepensioneerde arbeiders, die reeds vóór 1 januari 2016 aangesloten waren bij het sociaal SAP PC 111 ingevolge een vóór 1 januari 2016 ononderbroken tewerkstelling in de sector in het kader van toegelaten arbeid en die krachtens de wettelijke overgangsmaatregel omschreven in artikel 3 §4 van dit reglement, nog een aanvullend pensioen opbouwen, wordt het (nog reste-

rende deel van het) aanvullend pensioen uitbetaald van zodra de tewerkstelling in de sector na pensionering voor de eerst maal wordt stopgezet.

Indien de betrokken gepensioneerde nadien terug tewerkgesteld wordt in de sector, wordt hij niet meer aangesloten aan het sociaal SAP PC 111 gelet op artikel 3 §3 van dit reglement.

Vanaf het ogenblik dat de stopzetting van toegelaten arbeid wordt vastgesteld via de DmfA stromen ontvangt de aangeslotene via het Pensioenfonds Metaal OFP, een schrijven waarin een raming van de op dat moment verworven reserves in het sociaal SAP PC 111 worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Deze communicatie zal ook een QR-code bevatten die door de aangeslotene kan gebruikt worden om de uitbetaling via MyBenefit aan te vragen.

§ 4. De aangeslotene kan de uitbetaling van het aanvullend pensioen als volgt aanvragen:

- hetzij via MyBenefit waar het uitbetalingsdossier online kan worden ingevuld en desgevallend de daarin opgevraagde documenten elektronisch kunnen worden toegevoegd;
- hetzij door het versturen van het aanvraag- of aanmeldingsformulier D3 en de daarin opgevraagde documenten per e-mail aan info@pfondsmet.be;
- hetzij door het versturen per gewone post van het aanvraag- of aanmeldingsformulier D3 en de daarin opgevraagde documenten aan het Pensioenfonds Metaal OFP (Ravensteingalerij 4, bus 7, 1000 Brussel).

Artikel 15 ter

Het recht tot het opvragen van het aanvullend pensioen vervalt desgevallend, overeenkomstig artikel 55 van de WAP, na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan.

De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan.

De verjaringstermijn loopt niet tegen de aangeslotene die zich door overmacht in de onmogelijkheid bevindt om binnen de voormelde verjaringstermijn op te treden.

Afdeling 2 - Overgangsmaatregelen bij SWT

Artikel 16

§ 1. Indien een aangeslotene tot het SWT (Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag) toetreedt, kan hij zijn aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen vóór de pensionering indien hij voldoet aan één van de overgangsbepalingen voorzien in artikel 63/3 of artikel 63/2 van de WAP:

De aangeslotenen die tot het SWT toetreden, kunnen overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de WAP hun aanvullend pensioen opnemen vanaf 60 jaar indien hun arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van het SWT in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015.

Indien de aangeslotenen die tot SWT toetreden niet voldoen aan de voorwaarden van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de WAP, zoals hierboven omschreven, kunnen zij, overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/2 van de WAP, hun aanvullend pensioen opnemen:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1959;
- vanaf de leeftijd van 61 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1960;
- vanaf de leeftijd van 62 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1961;
- vanaf de leeftijd van 63 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1962;

§ 2. Indien de aangeslotene die tot het SWT toetreedt, zijn aanvullend pensioen niet vervroegd opvraagt overeenkomstig §1, dan wordt zijn aanvullend pensioen uitbetaald op het moment van pensionering en zijn de bepalingen van artikel 15 van dit pensioenreglement van toepassing.

§ 3. Het bruto aanvullend pensioen bij de vervroegde opname overeenkomstig §1 van dit artikel is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij het Pensioenfonds Metaal OFP op dat moment, gevormd door de kapitalisatie van de in het voordeel van de aangeslotene gestorte bijdragen (en de eventueel toegekende deelname in de winst) rekening houdend met het reeds uitgekeerde voorschot zoals bedoeld in artikel 19.

Dit bedrag wordt desgevallend verhoogd ter waarborging van de wettelijke minimum rendementsgarantie.

Bij de uitbetaling van het aanvullend pensioenkapitaal of bij de omzetting ervan in de hiermee overeenstemmende rente, worden op dit brutobedrag de toepasselijke sociale en fiscale inhoudingen gedaan door het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 4. De aangeslotene die tot het SWT toetreedt en zijn aanvullend pensioen vervroegd wenst op te vragen, kan overeenkomstig artikel 14 van dit pensioenreglement hiertoe het in te vullen formulier D2 downloaden op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten"). De betrokken aangeslotene die tot het SWT toetreedt kan vervolgens:

- hetzij het aanvraag- of aanmeldingsformulier D2 en de daarin opgevraagde documenten per e-mail versturen aan info@pfondsmet.be;
- hetzij per gewone post het aanvraag- of aanmeldingsformulier D2 en de daarin opgevraagde documenten versturen aan het Pensioenfonds Metaal OFP (Ravensteingalerij 4, bus 7, 1000 Brussel).

Afdeling 3 - Uitbetaling bij overlijden

Artikel 17

§ 1. Indien de actieve of passieve aangeslotene overlijdt vóór pensionering (of desgevallend vóór de uitkering van het aanvullend pensioen), wordt de overlijdensprestatie ten belope van de verworven reserve, uitgekeerd aan zijn begunstigde(n), volgens de onderstaande volgorde:

- 1) rang 1: de echtgeno(o)t(e), indien:
 - niet uit de echt gescheiden (alook niet in aanleg tot echtscheiding);
 - niet gerechtelijk gescheiden van tafel en bed (alook niet in aanleg tot gerechtelijke scheiding van tafel en bed);
 - werkelijk samenwonend op het ogenblik van overlijden van de aangeslotene (zelfde domicilie), uitgezonderd in geval één van de echtgenoten op dat ogenblik in een verzorgingsinstelling woont (mits voorlegging van een bewijs van huwelijk)
- 2) rang 2: bij ontstentenis, de persoon die wettelijk samenwoont met de aangeslotene in de zin van de artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek, indien:
 - werkelijk samenwonend op het ogenblik van overlijden van de aangeslotene (zelfde domicilie), uitgezonderd in geval één van de wettelijk

samenwonende partners op dat ogenblik in een verzorgingsinstelling woont (mits voorlegging van een bewijs van wettelijke samenwoning)

3) rang 3: bij ontstentenis, de door de aangeslotene aangeduide begunstigde(n):

- een aangeslotene kan één of meerdere natuurlijke perso(o)n(en) aanduiden; indien er meerdere begunstigten werden aangeduid, wordt de overlijdensprestatie steeds in gelijke delen onder de aangeduide begunstigten uitbetaald;
- elke "aangeduide begunstigde" moet schriftelijk worden aangeduid via het daartoe voorziene formulier D1 dat kan worden gedownload op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten") en dat per aangetekend schrijven aan het Pensioenfonds Metaal OFP wordt bezorgd samen met de daarin opgevraagde documenten; indien de aangeslotene meerdere begunstigten wenst aan te duiden, moet hij per aangeduide begunstigde een apart formulier invullen en zoals hiervoor vermeld per aangetekend schrijven aan het Pensioenfonds Metaal OFP bezorgen; indien de aangeslotene een bijkomende persoon wenst aan te duiden dan moet de aangeslotene voor elk van de aangeduide begunstigten (met inbegrip van de eerder aangeduide begunstigten) een nieuw formulier invullen en zoals hiervoor vermeld per aangetekend schrijven aan het Pensioenfonds Metaal OFP bezorgen (samen met de daarin opgevraagde documenten); alleen de recentste formulieren (die gezamenlijk en aangetekend aan het Pensioenfonds Metaal OFP werden bezorgd) zullen in aanmerking worden genomen; dit betekent dat een vroegere aanduiding die op dat moment niet wordt hernomen, vervalst;
- herroeping van een aangeduide begunstigde is steeds mogelijk, hetzij door middel van een aangetekend schrijven en toevoeging van een recto/verso kopie van de identiteitskaart of een uitgelezen print van de e-ID van de aangeslotene; hetzij door aanduiding van één of meerdere nieuwe aangeduide begunstigde(n) middels het formulier D1 met de daarin opgevraagde documenten gericht aan het Pensioenfonds Metaal OFP, zoals in het punt hiervoor omschreven;
- indien de aangeslotene na de aanduiding van één of meerdere begunstigten huwt of wettelijk gaat samenwonen en er dus een begunstigde is onder rang 1 of rang 2 (d.i. in een hogere rang), vervalt deze aanduiding.

4) rang 4: bij ontstentenis, de kind(eren); of bij plaatsvervulling, de erfgenamen van deze kinderen in rechte lijn, voor gelijke delen

5) rang 5: bij ontstentenis, de ouders, voor gelijke delen

6) rang 6: bij overlijden van één of beide ouders, treden de broers of zussen in de plaats van de vooroverleden ouder of ouders, voor gelijke delen

7) rang 7: bij ontstentenis,

- ten bate van andere wettelijke erfgenamen van de aangeslotene (en dus niet ten bate de nalatenschap van de aangeslotenen
- met uitzondering van de Belgische Staat

Bij gebreke aan een begunstigde op basis van bovengaande volgorde, wordt er geen overlijdensprestatie uitbetaald door het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 2. Het recht tot opvraging van de overlijdensprestatie verjaart, overeenkomstig artikel 55 van de WAP, na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met de overlijdensprestatie of het beheer ervan.

De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de begunstigde kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het bestaan van de overlijdensprestatie, zijn hoedanigheid van begunstigde en het voorval dat de vordering doet ontstaan.

De verjaringstermijn loopt niet tegen de begunstigde die zich door overmacht in de onmogelijkheid bevindt om binnen de voormelde verjaringstermijn op te treden.

§ 3. Het Pensioenfonds Metaal OFP zal, nadat het op de hoogte is gebracht of kennis heeft genomen van het overlijden van de aangeslotene, een uitbetalingsvoorstel op het domicilie van de overleden aangeslotene waarbij het de begunstigde(n) oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van de overlijdensprestatie, waarvan een raming wordt gegeven in deze communicatie. Indien de begunstigde(n), op basis van het bedrag, in aanmerking komen voor een uitbetaling in rente, zullen zij er in dit uitbetalingsvoorstel op gewezen worden. De begunstigde(n) kunnen het te gebruiken formulier D4 en desgevallend ook de lijst van begunstigten (indien er meerdere begunstigten zijn) downloaden op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten"). Verdere toelichting bij het formulier en de opgevraagde documenten of attesten en de modaliteiten is eveneens te vinden op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP.

Artikel 18

Opdat het Pensioenfonds Metaal OFP tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitingsduur bij het sociaal SAP PC 111.

Artikel 19

§ 1. Wanneer een aangeslotene, respectievelijk zijn begunstigde opteert voor een éénmalige uitbetaling in kapitaal, zal het Pensioenfonds Metaal OFP overgaan tot het betalen van een 'voorschot', berekend op basis van de loongegevens waarover het op het ogenblik van de pensionering of het overlijden of de aanvraag krachtens artikel 16 § 1 beschikt.

De aangeslotene, respectievelijk zijn begunstigde, die heeft geopteerd voor een éénmalige uitbetaling in kapitaal zal een voorschot ontvangen uiterlijk tegen het einde van de maand volgend op de maand waarin het Pensioenfonds Metaal OFP de nodige stukken en de keuzemodaliteit van opname, heeft ontvangen en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.

Het resterende 'saldo' (de eindafrekening) van het aanvullend pensioen onder de vorm van een éénmalige uitbetaling in kapitaal, zal uiterlijk in het laatste kwartaal van het jaar nadien uitbetaald worden. Het saldo wordt gekapitaliseerd overeenkomstig artikel 5 van dit pensioenreglement tot op de datum van uitbetaling.

§ 2. Indien de aangeslotene, respectievelijk zijn begunstigde, opteert voor de omzetting van het aanvullend pensioen in een trimestriële levenslange rente, na afstand van kapitaal, betaalt het Pensioenfonds Metaal OFP geen voorschot uit. De trimestriële rente-uitkeringen zullen worden uitgekeerd zoals bepaald in respectievelijk artikels 20 en 21. De initiële rente-uitkeringen worden berekend op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag. Uiterlijk in het laatste kwartaal van het jaar nadien worden de definitieve rentebedragen bepaald op basis van de definitieve loongegevens. Het 'saldo' van eerdere rente-uitkeringen wordt uiterlijk in het laatste trimester van het jaar nadien uitbetaald, waarbij rekening wordt gehouden met een kapitalisatie zoals voorzien in artikel 5 van dit pensioenreglement.

Artikel 20

§ 1. De aangeslotene kan steeds kiezen voor:

- 1) hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal
- 2) hetzij een omzetting in een trimestriële levenslange rente, na afstand van kapitaal, die niet overdraagbaar is en niet geherwaardeerd wordt.

Rentetermijnen:

De rente wordt trimestrieel uitbetaald op het einde van ieder trimester. De laatste rentebetaling aan de pensioengerechtigde gebeurt op het einde van de trimester waarin de pensioengerechtigde overlijdt.

De bovengaannde keuze is eenmalig en wordt door de aangeslotene aan het Pensioenfonds Metaal OFP kenbaar gemaakt voor de indiening van het pensioendossier voor uitbetaling.

§ 2. Het Pensioenfonds Metaal OFP brengt de aangeslotene die in aanmerking komt voor de omzetting in rente rekening houdend met §3 van dit artikel, op de hoogte van de mogelijkheid tot omzetting van het kapitaal in rente, zoals voorzien in artikel 28 §1 van de WAP via het uitbetalingsvoorstel vermeld in artikel 15 §3. Tegelijkertijd wordt de aangeslotene op de hoogte gebracht van rentetermijnen.

§ 3. Een omvorming in rente is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij aanvang lager is dan het minimum jaarbedrag dat artikel 28, §2 van de WAP ter zake voorziet, zijnde 500 euro per jaar (geïndexeerd overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen) aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Artikel 21

§ 1. Wanneer de aangeslotene voorafgaand aan de indiening van het pensioendossier voor uitbetaling niet aan het Pensioenfonds Metaal OFP heeft laten weten dat hij opteert voor de omzetting naar een rente, wordt ervan uitgegaan dat de aangeslotene heeft gekozen voor de éénmalige uitbetaling in kapitaal.

§ 2. Indien de aangeslotene geopteerd heeft voor de uitbetaling onder de vorm van een rente, doet de aangeslotene afstand van kapitaal, dat na afhouding van de toepasselijke sociale zekerheidsbijdragen en taksen op basis van de parameters voorzien in artikel 19 §1 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 houdende de uitvoering van de WAP wordt omgezet naar een rente.

§ 3. De rente-uitkeringen worden collectief beheerd in een apart compartiment binnen het “afzonderlijk vermogen pensioen” binnen het Pensioenfonds Metaal OFP. Op het einde van elk boekjaar waarvoor het saldo van de technisch-financiële resultatenrekening van dat compartiment positief is, wordt aan elke pensioengerechtigde een winstdeelneming toegekend door onder het geheel van de pensioengerechtigden minstens 60% van dit saldo te verdelen conform artikel 19, §2 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 houdende de uitvoering van de WAP. Het excedent van het positief resultaat blijft in de collectieve reserve binnen dit compartiment en wordt aangewend voor de financiering van de rente-uitkeringen.

HOOFDSTUK XII - MODALITEITEN EN UITBETALINGSVORM IN GEVAL VAN OVERLIJDEN

Artikel 22

§ 1. De begunstigde(n) kan/kunnen steeds kiezen voor:

- 1) hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal,
- 2) hetzij een omzetting in een trimestriële, levenslange rente, na afstand van kapitaal, die niet overdraagbaar is en niet geherwaardeerd wordt; overeenkomstig artikel 20 en 21 moet de (begunstigde deze keuze meedelen aan het Pensioenfonds Metaal OFP alvorens de indiening van het overlijdensdossier voor uitbetaling.

Rentetermijnen:

De rente wordt trimestrieel uitbetaald. De laatste rentebetaling aan de pensioengerechtigde gebeurt op het einde van de trimester waarin de pensioengerechtigde overlijdt.

De bovenstaande keuze is eenmalig en wordt door de begunstigde aan het Pensioenfonds Metaal OFP kenbaar gemaakt vóór de indiening van het overlijdensdossier voor uitbetaling.

§ 2 Het Pensioenfonds Metaal OFP brengt de begunstigde desgevallend (d.i. indien deze mogelijkheid er is rekening houdend met §3 van dit artikel) op de

hoogte van de mogelijkheid tot omzetting van het kapitaal in rente, na afstand van kapitaal, via het uitbetalingsvoorstel dat overeenkomstig artikel 17 §3 aan de begunstigde wordt meegedeeld.

§ 3 Een omvorming in rente is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij aanvang lager is dan het minimum jaarbedrag dat artikel 28, §2 van de WAP ter zake voorziet, zijnde 500 euro per jaar (geïndexeerd overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen).

§ 4. De begunstigde moet de keuze voor de omzetting van het kapitaal in rente melden aan het Pensioenfonds Metaal OFP voor het indienen van het dossier voor de uitbetaling van de overlijdensprestatie. Indien de begunstigde dit niet doet, wordt ervan uitgegaan dat de begunstigde heeft gekozen voor de éénmalige uitbetaling in kapitaal.

Indien de begunstigde geopteerd heeft voor de uitbetaling onder de vorm van rente, na afstand van kapitaal, wordt het kapitaal na afhouding van de toepasselijke sociale zekerheidsbijdragen en taksen op basis van de parameters voorzien in artikel 19 §1 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 houdende de uitvoering van de WAP omgezet naar een rente, bepaalt het Pensioenfonds Metaal OFP het jaarbedrag van de rente (rekening houdend met wat bepaald is in artikel 19 §2 van dit pensioenreglement).

§ 5. De rente-uitkeringen worden collectief beheerd in een apart compartiment binnen het “afzonderlijk vermogen pensioen” binnen het Pensioenfonds Metaal OFP. Op het einde van elk boekjaar waarvoor het saldo van de technisch-financiële resultatenrekening van dat compartiment positief is, wordt elke pensioengerechtigde een winstdeelneming toegekend door onder het geheel van de pensioengerechtigden minstens 60% van dit saldo te verdelen conform artikel 19, §2 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 houdende de uitvoering van de WAP. Het excedent van het positief resultaat blijft in de collectieve reserve binnen dit compartiment en wordt aangewend voor de financiering van de rente-uitkeringen.

Artikel 23

§ 1. Tot en met 31 december 2018 moest een actieve aangeslotene, overeenkomstig artikel 17 van de WAP, minstens gedurende een al dan niet ononderbroken periode van 12 maanden aangesloten geweest zijn bij deze sectorale pensioentoezegging, alvorens hij aanspraak kan maken op verworven reserves en verworven prestaties.

Een actieve aangeslotene was twaalf maanden aangesloten bij de sectorale pensioentoezegging indien:

- 1) hetzij hij voor de prestaties tot en met het dienstjaar 2017 in minstens vijf kwartalen, al dan niet onderbroken, een Effectieve Dienstperiode en/of Gelijkgestelde Periode heeft volbracht binnen een onderneming bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 waarvoor een bijdrage werd toegekend,
- 2) hetzij voor de prestaties vanaf het dienstjaar 2018 op basis van de begin- en einddata van de tewerkstelling vermeld in de DmfA-gegevens blijkt dat hij minstens twaalf maanden al dan niet ononderbroken aangesloten was bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel,
- 3) hetzij op basis van een combinatie van (1) en (2) blijkt dat hij minstens twaalf maanden al dan niet onderbroken aangesloten was bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

In afwijking van het eerste lid van deze paragraaf werd voor de berekening van de 12 maanden aansluiting, op vraag van de aangeslotene, rekening gehouden met de periode van aansluiting in een ander sectoraal pensioenstelsel, wanneer de onderneming die de aangeslotene tewerkstelt op het moment van de overgang, overgaat naar het Paritair Comité 111, zonder dat deze overgang het gevolg is van een wijziging van de activiteit van de onderneming.

§ 2. Vanaf 1 januari 2019 wordt elke voorwaarde tot verwerving van pensioenrechten als vervuld beschouwd. Concreet betekent dit het volgende.

In geval van aansluiting bij dit sectoraal pensioenstelsel op of na 1 januari 2019, maakt de actieve aangeslotene onmiddellijk aanspraak op verworven reserves en verworven prestaties, zonder eerst te moeten voldoen aan een verwervingsperiode.

Voor de actieve aangeslotene die voor 1 januari 2019 werd aangesloten bij dit sectoraal pensioenstelsel en die op 31 december 2018 de in §1 vermelde verwervingsperiode van 12 maanden nog niet bereikte, maakt vanaf 1 januari 2019 aanspraak op verworven reserves en verworven prestaties. Voor de berekening hiervan wordt eveneens rekening gehouden met de aansluitingstijd van voor 1 januari 2019.

De gewezen aangeslotene die uittrad voor 31 december 2018, vooraleer hij de toen geldende verwervingsperiode van 12 maanden had bereikt en die na 1 januari 2019 herintreedt (door opnieuw tewerkgesteld te worden in een onderneming bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023), maakt vanaf het moment van zijn herintreding onmiddellijk aanspraak op verworven reserves en prestaties (zonder eerst te moeten voldoen aan enige (resterende) verwervingsperiode). Voor de berekening van deze verworven reserves en prestaties wordt eveneens rekening gehouden met de aansluitingstijd bij het sectoraal pensioenstelsel voor zijn herintreding. Het bedrag van zijn opgebouwde reserves op het ogenblik van uittreding na de eerste periode van aansluiting, wordt dan opnieuw op zijn individuele pensioenrekening geplaatst.

§ 3. De Inrichter is ertoe gehouden om eventuele tekorten ten opzichte van de wettelijke minimum rendementsgarantie aan te zuiveren overeenkomstig artikel 30 van de WAP.

Deze aanzuivering moet ten laatste gebeuren op het moment dat één van de volgende gebeurtenissen zich voordoet: de overdracht van de verworven reserves naar een andere pensioeninstelling, de pensionering of de opheffing van de pensioentoezegging.

HOOFDSTUK XIV - PROCEDURE IN GEVAL VAN UITTREDING IN DE ZIN VAN ARTIKEL 2, 16° 1) EN 3) VAN DIT PENSIOENREGLEMENT

Artikel 24

§ 1. Wanneer een actieve aangeslotene vóór 31 december 2018 uittrad vooraleer hij twaalf maanden aangesloten was bij dit sectoraal pensioenstelsel, kon hij geen aanspraak maken op verworven reserves of prestaties. In dat geval bleven de opgebouwde reserves in het Pensioenfonds Metaal OFP.

Wanneer een gewezen aangeslotene, zoals bedoeld in §1, vóór 31 december 2018 herintrad (door opnieuw tewerkgesteld te worden in een onderneming bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december

2023) werd er voor het bepalen van de aansluitingstermijn van twaalf maanden ("verwervingsperiode") wel rekening gehouden met de aansluitingstijd bij het sectoraal pensioenstelsel voor zijn herintreding. In dat geval werd het bedrag van de verworven reserves op het ogenblik van uittreding na de eerste periode van aansluiting opnieuw op zijn individuele pensioenrekening geplaatst.

§ 2. Wanneer een actieve aangeslotene uittreedt na 1 januari 2019 maakt hij aanspraak op verworven reserves en prestaties, overeenkomstig artikel 23.

Artikel 25

§ 1. De aangeslotene wordt beschouwd als "uitgetreden" wanneer één van volgende situaties zich voordoet:

- Gedurende twee opeenvolgende kwartalen werd geen DmfA aangifte voor de aangeslotene door een werkgever ressorterend onder het Paritair Comité 111 gedaan.
- De aangeslotene of diens werkgever brengt het Pensioenfonds Metaal OFP schriftelijk of langs elektronische weg op de hoogte van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en het einde van zijn tewerkstelling in de sector.

§ 2. Het Pensioenfonds Metaal OFP voltrekt de uittredingsonderzoeken op basis van de door de Inrichter overgemaakte DmfA gegevens welke periodiek doorstromen.

Artikel 26

§ 1. Met ingang van 1 januari 2024 zal het Pensioenfonds Metaal OFP uiterlijk dertig dagen na deze kennisgeving (i) het bedrag van de verworven reserves, (ii) het bedrag van de verworven prestaties, (iii) het behoud van de overlijdensdekking en het type, evenals, (iv) de hierna opgesomde keuzemogelijkheden meedelen aan de aangeslotene die uittreedt via zijn eBox Burger. Wanneer de aangeslotene op het overheidsplatform eBox Burger zijn e-mail adres heeft geregistreerd, wordt hij automatisch verwittigd zodra er een nieuw document werd toegevoegd aan zijn eBox Burger.

De aangeslotene zal er in deze kennisgeving ook op gewezen worden dat hij de gegevens aangaande zijn aanvullend(e) pensioen(en) en het jaarlijks pensioenoverzicht kan raadplegen op de overheidswebsite www.mypension.be en dat hij automatisch verwittigd zal worden zodra er nieuwe informatie beschikbaar is wanneer hij zijn e-mail adres heeft geregistreerd op deze overheidswebsite.

§ 2. Deze kennisgeving dient echter niet te gebeuren in het geval de verworven reserves van de uittredende aangeslotene lager zijn dan of gelijk zijn aan 150 euro (te indexeren bedrag).

§ 3. Indien de verworven reserves op het moment van uittreding lager zijn dan of gelijk zijn aan 150 euro (te indexeren bedrag), dan blijven deze verworven reserves bij de pensioeninstelling en heeft de aangeslotene die uittreedt niet de hierna vermelde keuzemogelijkheden.

§ 4. Indien de verworven reserves van de aangeslotene die uittreedt hoger zijn dan het hiervoor vermelde grensbedrag van 150 euro (te indexeren bedrag), dan heeft hij na de kennisgeving door de pensioeninstelling zoals vermeld in §1 op zijn beurt dertig dagen de tijd (te rekenen vanaf deze kennisgeving) om zijn keuze te bepalen uit de hierna volgende mogelijkheden betreffende de aanwending van zijn verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de wettelijke minimum rendementsgarantie:

- 1) optie 1: de verworven reserves laten staan bij het Pensioenfonds Metaal OFP in welk geval de aangeslotene een passieve aangeslotene wordt
 - zonder verdere premiebetaling of wijziging van de pensioentoezegging en met behoud van de overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves.
- 2) optie 2: de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe werkgever
 - indien hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van zijn nieuwe werkgever.
- 3) optie 3: de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe Inrichter waaronder zijn nieuwe werkgever ressorteert
 - indien hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van deze Inrichter.
- 4) optie 4: de verworven reserves overdragen naar een andere pensioeninstelling, die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning volgens het KB van ('hierna pensioeninstelling KB 69')
 - de aangeslotene zal te allen tijde zelf een pensioeninstelling KB 69 kunnen kiezen.

Wanneer deze aangeslotene de hierboven vermelde termijn van dertig dagen heeft laten verstrijken, wordt er verondersteld dat hij heeft gekozen voor optie 1.

Na het verstrijken van deze termijn van dertig dagen kan de aangeslotene evenwel te allen tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in optie 2, 3 of 4.

§ 4. Het Pensioenfonds Metaal OFP zal de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de dertig dagen nadat het hiervan op de hoogte is gebracht door aangeslotene uitvoeren, op voorwaarde dat het Pensioenfonds Metaal OFP over alle nodige gegevens beschikt.

In voorkomend geval zullen de over te dragen verworven reserves minstens gelijk zijn aan het bedrag van de verworven reserves op het moment van uittreding, desgevallend aangevuld tot de wettelijke minimum rendementsgarantie die op het moment van de uittreding gewaarborgd is.

§ 5. Het in dit artikel vermeld bedrag van 150 euro wordt overeenkomstig artikel 32 § 1 WAP geïndexeerd overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971 houdende de inrichting van een stelsel waarbij de wedden, de lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen.

§ 6. Een passieve aangeslotene kan, zolang hij zijn verworven reserves niet heeft overgedragen naar een andere pensioeninstelling, de stand van zijn aanvullende pensioenrekening blijven opvolgen via MyBenefit en de overheidswebsite www.mypension.be. Wanneer de aangeslotene zijn e-mail adres heeft geregistreerd op deze overheidswebsite, wordt hij automatisch verwittigd zodra er nieuwe informatie beschikbaar is.

Artikel 27

§ 1. Wanneer een gewezen aangeslotene herintreedt (door opnieuw tewerkgesteld te worden in een onderneming bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd, met uitzondering van de gewezen aangeslotene die reeds met wettelijk pensioen is en verder zou werken in het kader van 'toegelaten arbeid' en niet geniet van de overgangsmaatregel zoals bepaald in artikel 3, §4. van dit pensioenreglement.

§ 2. Voor het bepalen van de aansluitingstermijn van twaalf maanden ("verwerfingsperiode") die geldt tot en met 31 december 2018, wordt er wel rekening

gehouden met het geheel van zijn al dan niet onderbroken aansluitingstijd bij het sectoraal pensioenstelsel conform artikel 23 § 2, behoudens indien de betrokken aangeslotene bij een eerdere uittreding zijn verworven reserves heeft overgedragen naar een andere pensioeninstelling (rekening houdend met de artikels 23 en 24 van dit pensioenreglement)

HOOFDSTUK XV - PROCEDURE IN GEVAL VAN UITTREDING IN DE ZIN VAN ARTIKEL 2, 16° 2) VAN DIT PENSIOENREGLEMENT

Artikel 28

In het geval van uittreding vanwege het feit dat de aangeslotene niet langer de aansluitings-voorwaarden vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij de aangeslotene aanspraak kan maken op verworven reserves in dit sectoraal pensioenstelsel conform de bepalingen van hoofdstuk 14 van dit pensioenreglement, wordt de aangeslotene gelijk gesteld met een passieve aangeslotene, met dien verstande dat hij op het ogenblik van zijn uittreding, in de zin van artikel 2, 16°, 2) van dit pensioenreglement, niet de mogelijkheid krijgt om zijn verworven reserves over te dragen naar een andere pensioeninstelling.

Deze aangeslotene krijgt de keuzemogelijkheden vermeld in artikel 26 §2, 1), 2), 3) op het ogenblik van zijn gewone uittreding in de zin van hoofdstuk 14 van dit reglement.

In geval van overlijden vóór de pensionering wordt de op dat ogenblik verworven reserves, aan de (begunstigde(n) uitgekeerd.

HOOFDSTUK XVI - REKENINGEN VAN HET PENSIOENFONDS METAAL OFP

Artikel 29

§ 1. De rekeningen van het Pensioenfonds Metaal OFP worden gevormd door het geheel van de zichtrekeningen en de beleggingsportefeuilles, waarvan het beheer door de Inrichter toevertrouwd werd aan het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 2. De activa van het Pensioenfonds Metaal OFP kunnen bestaan uit:

- 1) de bijdragen gestort door de Inrichter in uitvoering van dit pensioenreglement;

- 2) eventueel andere sommen, gestort door de Inrichter;
- 3) de meerwaarden van de beleggingsportefeuilles;
- 4) de aanvullingen vanuit het stelsel van de solidariteitstoezegging, die overeenkomstig de bepalingen van het solidariteitsreglement gestort worden.
- 5) de verworven reserves die een aangeslotene heeft opgebouwd in de aanvullende pensioenregeling(en) van een vroegere werkgever of sectorale inrichter en die hij vanaf 1 januari 2019 overdraagt naar de onthaalstructuur die wordt georganiseerd binnen het Pensioenfonds Metaal OFP, overeenkomstig het bijzonder reglement dat is opgenomen in de Bijlage nr. 3 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 (kortweg de “inkomende reserves” genoemd). Deze inkomende reserves worden ondergebracht in een apart compartiment waarin de onthaalstructuur wordt beheerd.

§ 3. De passiva van het Pensioenfonds Metaal OFP kunnen bestaan uit:

- 1) de uitkeringen aan de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden;
- 2) de minwaarden van de beleggingsportefeuilles;
- 3) de beheerskosten van de pensioeninstelling;
- 4) de eventueel toegekende deelname in de winst.

§ 4. Ingeval van stopzetting van het Pensioenfonds Metaal OFP zullen de activa onder de aangeslotenen verdeeld worden in verhouding tot hun verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de wettelijke minimum rendementsgarantie.

§ 5. Een werkgever die om één of andere reden niet langer onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 valt, kan op geen enkele wijze aanspraak maken op een gedeelte van de activa van het Pensioenfonds Metaal OFP.

HOOFDSTUK XVII - RAAD VAN BESTUUR

Artikel 30

§ 1. Overeenkomstig artikel 41, §1 van de WAP wordt de Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP voor de helft samengesteld uit bestuurders die de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen (of door hen zijn voorgedragen) en voor de helft uit bestuurders die de representatieve werkgeversorganisatie vertegenwoordigen (of door haar zijn voorgedragen).

§ 2. De Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van het sociaal SAP PC 111 (pensioenluik) en de toepassing van het pensioenreglement.

§ 3. De Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP beslist inzake het financieel beheer van de activa van het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 4. De Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP stelt de vermogensbeheerders van het Pensioenfonds Metaal OFP aan.

HOOFDSTUK XVIII - TRANSPARANTIEVERSLAG

Artikel 31

§ 1. Het Pensioenfonds Metaal OFP zal een jaarlijks transparantieverlag opstellen over het door haar gevoerde beheer met daarin minimaal de volgende elementen:

- 1) de financieringswijze van de pensioentoezeggingen en de structurele wijzigingen in die financiering;
- 2) de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin rekening gehouden wordt met de sociale, ethische en leefmilieuaspecten ervan;
- 3) het rendement van de beleggingen;
- 4) de kostenstructuur;
- 5) in voorkomend geval, de winstdeling;

- 6) de toepasselijke methode in geval van wijziging van de rentevoet voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie (met name de verticale methode);
- 7) het huidig niveau van de financiering van de wettelijke minimum rendementsgarantie.

§ 2. Het Pensioenfonds Metaal OFP publiceert het transparantieverslag op zijn website (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten").

HOOFDSTUK XIX - (JAARLIJKSE) INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 32

§ 1. Elk jaar (september/oktober) verstuurt het Pensioenfonds Metaal OFP een pensioenoverzicht aan elke actieve aangeslotene met de stand van de individuele aanvullende pensioenrekening bij het Pensioenfonds Metaal OFP en bijkomende informatie over o.a. de verworven (pensioen)reserves, de verwachte prestatie en de overlijdensdekking zoals van toepassing per 1 januari van dat jaar.

§ 2. Dit pensioenoverzicht wordt opgemaakt door Sigedis vzw en bevat alle gegevens conform artikel 26 van de WAP en artikel 96/6 van de WIBP.

De in §1 vermelde aangeslotenen kunnen, indien zij dit wensen, het pensioenoverzicht uitsluitend digitaal ontvangen, (i) hetzij via hun eBox Burger; (ii) hetzij via de overheidswebsite www.mypension.be. Indien aangeslotenen hun e-mail adres geregistreerd hebben op dit overheidsplatform of deze overheidswebsite worden zij automatisch verwittigd zodra er nieuwe informatie beschikbaar is.

Daarenboven kunnen de in §1 vermelde aangeslotenen op elk moment hun meest recente (elektronisch) pensioenoverzicht ook raadplegen via MyBenefit en hebben zij ook toegang tot MySavings.

Alle actieve en passieve aangeslotenen kunnen ook steeds hun aanvullende pensioenrechten raadplegen via MyBenefit en de overheidswebsite www.mypension.be. Indien zij hun e-mail adres geregistreerd hebben op deze overheidswebsite, worden zij automatisch verwittigd zodra er nieuwe informatie beschikbaar is.

§ 3. Op eenvoudig verzoek van de aangeslotene deelt het Pensioenfonds Metaal OFP, overeenkomstig de bepalingen van de WAP, een historisch overzicht mee van het bedrag van de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de wettelijke minimum rendementsgarantie, met dien verstande dat dit overzicht wordt beperkt tot de periode van aansluiting bij de pensioeninstelling.

Artikel 33

§ 1. Op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP kunnen de aangeslotenen, naast het transparantieverslag zoals vermeld in artikel 31 §2, o.a. ook de volgende documenten raadplegen (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten"):

- de statuten van het Pensioenfonds Metaal OFP;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 (met inbegrip van het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur);
- de recentste jaarrekeningen en jaarverslag van het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 2. Een kopie van de verklaring inzake de beleggingsbeginselen (SIP) wordt op eenvoudig verzoek van de aangeslotene aan het Pensioenfonds Metaal OFP, per brief of per e-mail, ter beschikking gesteld.

HOOFDSTUK XX - PROCEDURE BIJ NIET-BETALING VAN DE PENSIOENBIJDRAGE

Artikel 34

§ 1. De Inrichter zal de verschuldigde bijdragen zonder verwijl overmaken aan de pensioeninstelling.

§ 2. In geval van niet-betaling van de bijdragen door de Inrichter zal deze door de pensioeninstelling d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

Deze ingebrekestelling kan zowel betrekking hebben op de volledige niet-betaling alsook op de gedeeltelijke niet-betaling van de verschuldigde bijdragen.

§ 3. Indien de Inrichter geen positief gevolg geeft aan de ingebrekestelling binnen een termijn van 60 dagen na de betekening van de ingebrekestelling, zal de meest gerede partij het dispuut voordragen aan de ondertekenende partijen van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

De pensioeninstelling moet binnen de 3 maanden na de vervaldag van de verschuldigde bijdragen alle aangeslotenen op de hoogte brengen van de wanbetaling door de Inrichter.

§ 4. De rechten van alle aangeslotenen blijven gewaarborgd tot op het moment dat de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 gewijzigd of opgeheven wordt met inachtneming van de procedure en de meerderheidsvereisten zoals gestipuleerd in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023. Gelet op de middelenverbintenis van het Pensioenfonds Metaal OFP, zal zij al het nodige doen opdat de Inrichter de nodige bijdragen ter financiering van deze rechten stort. Het Pensioenfonds Metaal OFP kan evenwel niet zelf gehouden worden tot aanzuivering van het tekort.

HOOFDSTUK XXI - VERDWIJNEN VAN DE INRICHTER – OPHEFFING SOCIAAL SAP PC 111

Artikel 35

§ 1. In geval van verdwijning van de Inrichter of opheffing van het sociaal SAP PC 111, zonder overname van de verplichtingen door een derde, wordt het sociaal SAP PC 111 definitief stopgezet.

De verworven reserves van de aangeslotenen worden berekend overeenkomstig dit pensioenreglement, indien nodig verhoogd om rekening te houden met de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24 §2 WAP, en worden ingeschreven op individuele rekeningen die enkel nog zullen evolueren in functie van het rendement van het Pensioenfonds Metaal OFP.

Aan de rentegenieters wordt het resterend vestigingskapitaal van de lopende rente uitgekeerd.

§ 2. Indien op het moment van het verdwijnen van de inrichter of de opheffing van het sociaal SAP PC 111, zonder overname van de verplichtingen door een derde, de activa binnen het ‘afzonderlijk vermogen pensioen’ (waarin de pensioentoezeggingen en de rente-uitkeringen worden beheerd) onvoldoende zijn om het totaal van verworven reserves en de vestigingskapitalen te dekken, worden de verworven reserves en de vestigingskapitalen proportioneel verminderd.

§ 3. Indien op het moment van het verdwijnen van de inrichter of de opheffing van het sociaal SAP PC 111, zonder overname van de verplichtingen door een

derde, de activa binnen het ‘afzonderlijk vermogen pensioen’ (waarin de pensioentoezeggingen en de rente-uitkeringen worden beheerd) het totaal van de verworven reserves en de vestigingskapitalen overschrijden (een surplus) dan wordt dit surplus proportioneel verdeeld onder de aangeslotenen en de rentegenieters, tenzij de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111 beslissen om aan dit surplus per collectieve arbeidsovereenkomst een andere sociale bestemming te verlenen (bv. toewijzing ervan aan de collectieve reserve).

HOOFDSTUK XXII - VERWERKING EN BESCHERMING VAN PERSOONSGEGEVENS

Artikel 36

§ 1. Om het sociaal SAP PC 111 uit te voeren en te voldoen aan de verplichtingen overeenkomstig de WAP en de WIBP moeten een aantal persoonsgegevens van de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden verwerkt worden, hetzij door de Inrichter, hetzij door het Pensioenfonds Metaal OFP, hetzij door een externe dienstverlener.

De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners die betrokken zijn bij het sociaal SAP PC 111 alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan, verbinden zich ertoe om bij de verwerking van die persoonsgegevens de toepasselijke wetgeving na te leven met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (afgekort als AVG of GDPR). In het kader deze wetgeving zijn de Inrichter en het Pensioenfonds Metaal OFP gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken.

De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners zullen de persoonsgegevens die zij verzamelen en/of ontvangen in het kader van dit pensioenreglement uitsluitend verwerken met het oog op het beheer en de uitvoering van het sociaal SAP PC 111.

Zij verbinden zich ertoe om deze gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§ 2. De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen o.m. toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van

persoonsgegevens. Zij voorzien de nodige maatregelen opdat elke persoon die door hen gemachtigd wordt om de persoonsgegevens te verwerken in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel, de vertrouwelijke aard van deze gegevens zal respecteren.

§ 3. Iedere aangeslotene (en/of zijn begunstigde) en pensioengerechtigde waarvan persoonsgegevens bewaard en/of bewerkt worden, heeft het recht om inzage en verbetering van deze gegevens te verkrijgen, middels een schriftelijk verzoek aan de pensioeninstelling. De pensioeninstelling zal een passend gevolg geven aan deze verzoeken binnen de termijnen en de voorwaarden zoals voorzien in de toepasselijke wetgeving (met inbegrip van de AVG).

§ 4. Verdere details over de verwerking en bescherming van de persoonsgegevens door Pensioenfonds Metaal OFP in het kader van het beheer en de uitvoering van dit sociaal SAP PC 111, zijn door de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden terug te vinden in de verklaring betreffende het privacy beleid die kan worden geconsulteerd op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek "privacy" (die wordt vermeld onderaan elke pagina van de website). Voor de aangeslotenen wordt hier ook naar verwezen in de welkomstbrief die zij ontvangen bij de eerste aansluiting bij het sociaal SAP PC 111. Een aangeslotene wordt geacht zijn mogelijke begunstigten die aanspraak zouden kunnen maken op een overlijdensdekking te informeren omtrent de verwerking van hun persoonsgegevens. Wanneer een begunstigde meent aanspraak te maken op een overlijdensprestatie, wordt naar deze wettelijk vereiste informatie omtrent de gegevensverwerking van zijn persoonsgegevens ook verwezen op het toepasselijke aanvraagformulier D4

§ 5. De naleving hiervan wordt onder meer opgevolgd door de functionaris voor gegevensbescherming (ook data protection officer of DPO). De DPO kan door de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden worden gecontacteerd per e-mail (dpo@pfondsmet.be) over alle aangelegenheden die verband houden met de verwerking van hun persoonsgegevens en de uitoefening van hun rechten in dit verband.

HOOFDSTUK XXIII - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 37

Het pensioenreglement is onlosmakelijk verbonden met de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

Bijgevolg kan dit pensioenreglement slechts gewijzigd en/of stopgezet worden in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst gewijzigd en/of stopgezet wordt, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

HOOFDSTUK XXIV - OPT-OUT WET VAN 7 MEI 2020 HOUDENDE UITZONDERLIJKE MAATREGELEN IN HET KADER VAN DE COVID-19-PANDEMIE INZAKE PENSIOENEN, AANVULLENDE PENSIOENEN EN ANDERE AANVULLENDE VOORDELEN INZAKE SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 38

§ 1. Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 10, §1 van de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (hierna "de Wet van 7 mei 2020").

§ 2. De Inrichter besliste om gebruik te maken van de opt-out mogelijkheid voorzien in artikel 9, §5 van de Wet van 7 mei 2020. Concreet betekent dit dat de aanvullende pensioenopbouw zoals voorzien dit pensioenreglement wordt geschorst tijdens de volledige periode(s) van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in het kader van het coronavirus COVID-19. Tijdens deze periode(s) behoudt de aangeslotene evenwel de overlijdensdekking zoals voorzien in artikel 17 dit pensioenreglement, alsook de bijkomende overlijdensdekking voorzien in artikel 15 van het solidariteitsreglement (Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023),

§ 3. Via de afzonderlijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen – Tijdelijke werkloosheid 'CORONAVIRUS' werd een bijzondere regeling voorzien inzake aanvullende pensioenopbouw tijdens de periode(s) van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in het kader van het coronavirus COVID-19, zoals ingeschreven in artikel 12, §5 van het solidariteitsreglement (Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen door aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden geraadpleegd worden op de website van Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek "documenten".

Artikel 39

§ 1. Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 28, §1 van de wet van 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis (hierna “de Wet van 30 oktober 2022”).

§ 2. De Inrichter besliste om gebruik te maken van de opt-out mogelijkheid voorzien in artikel 27 §5 van de Wet van 30 oktober 2022. Concreet betekent dit dat de aanvullende pensioenopbouw zoals voorzien dit pensioenreglement wordt geschorst tijdens de volledige periode(s) van tijdelijke werkloosheid in het kader van de energiecrisis. Tijdens deze periode(s) behoudt de aangeslotene evenwel de overlijdensdekking zoals voorzien in artikel 17 dit pensioenreglement, alsook de bijkomende overlijdensdekking voorzien in artikel 15 van het solidariteitsreglement (Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023),

§ 3. Via de afzonderlijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen tijdelijke werkloosheid ‘ENERGIE’ werd een bijzondere regeling voorzien inzake aanvullende pensioenopbouw tijdens de periode(s) van tijdelijke werkloosheid in het kader van de energiecrisis, zoals ingeschreven in artikel 12, §6 van het solidariteitsreglement (Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023). Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door aangeslotenen (en/of hun begunstigen) en pensioengerechtigden geraadpleegd worden op de website van Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek “documenten”.

HOOFDSTUK XXVI - DATUM VAN INWERKINGTREDING VAN HET PENSIOENREGLEMENT

Artikel 40

Dit pensioenreglement treedt in werking op 1 januari 2023 met uitzondering van de bepalingen waarvoor in dit pensioenreglement uitdrukkelijk een andere datum van inwerkingtreding is vermeld. Het pensioenreglement wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Deel 1

Artikel 1

De regeling vervat in deel 1 van deze Bijlage A is van toepassing op werknemers waarvoor DmfA aangiften werden ingediend in de hoedanigheid van bediende op basis van de door de werkgever eerder gegeven kwalificatie en voor wie, door een gerechtelijke beslissing naar aanleiding waarvan de RSZ een notificatie van wijziging heeft opgesteld, beslist werd dat zij behoren tot Paritair Comité 111 voor wat de periode van de herkwalificatie, hierna “aangeduide periode”, betreft.

Artikel 2

Zoals bepaald in Bijlage A bij de collectieve arbeidsovereenkomst die het sectoraal aanvullend pensioenstelsel inricht, is een werknemer bedoeld in artikel 1 van deze bijlage, geen aangeslotene in de zin van dit pensioenreglement, voor wat de aangeduide periode betreft wanneer hij voor die aangeduide periode viel onder het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Paritair Comité 209 (zoals gedefinieerd door de collectieve arbeidsovereenkomst(en) die van toepassing waren of zijn tijdens de aangeduide periode). Zijn rechten op een aanvullend pensioen betreffende de aangeduide periode worden beheerst door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Paritair Comité 209 (zoals van toepassing tijdens de aangeduide periode). Dit pensioenreglement is niet op hem van toepassing tijdens de aangeduide periode.

Artikel 3

Voor de werknemers bedoeld in deel 1 van deze Bijlage A en zulks voor wat betreft hun aangeduide periode en overeenkomstig de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel van toepassing in Paritair Comité 209, treedt, in afwijking van artikel 2,5° van onderhavig reglement, het Sociaal Fonds voor de bedienden metaal-BIS – Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2017 van Paritair Comité 209, registratienummer (142818/CO/209 en haar eventuele rechtsvoorgangers en rechtsopvolgers ten algemene of bijzondere titel op als inrichter van de pensioentoezegging die op hen van toepassing is. In afwijking van artikel 2,6° van dit pensioenreglement is het Pensioenfonds Metaal OFP niet de pensioeninstelling noch de

solidariteitsinstelling die hun sociaal sectoraal pensioenstelsel beheert. De pensioeninstelling die hun pensioentoezegging beheert is Integrale.

Deel 2

Artikel 4.

Voor arbeiders aangesloten aan dit pensioenreglement, voor wie ingevolge een gerechtelijke beslissing naar aanleiding waarvan de RSZ een notificatie van wijziging heeft opgesteld, beslist werd dat zij behoorden tot het Paritair Comité 209, wordt in afwijking van artikel 2, 16° en hoofdstuk 14 (in het bijzonder artikel 25) van dit pensioenreglement overeengekomen dat hun herkwalficatie niet beschouwd wordt als een uittreding voor zover (i) hun werkgever voor de aangeduide periode deelnam aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel van toepassing in Paritair Comité 111, (ii) de bijdragestortingen en de aanvullende pensioenrechten die in opbouw (en nog niet opengevallen) zijn en niet overgedragen werden uit het sociaal sectoraal pensioenstelsel, niet betwist worden en (iii) er ten gevolge hiervan ten gunste van de betrokken werknemer met betrekking tot de aangeduide periode slechts overeenkomstig één enkel sectoraal pensioenstelsel rechten erkend worden.

BIJLAGE nr. 2

AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 DECEMBER 2023
TOT WIJZIGING VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL,
HET PENSIOENREGLEMENT, HET SOLIDARITEITSREGLEMENT EN HET
REGLEMENT ONTHAALSTRUCTUUR

BIJDRAGEN

De totaliteit van de bijdragen die de Inrichter verschuldigd is aan het Pensioenfonds Metaal OFP ter financiering van de pensioentoezegging en de solidariteitstoezegging bedraagt:

- 2,39% voor ondernemingen uit de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams Brabant, die onder Paritair Comité 111 ressorteren en voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren uit al de andere provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze bijdrage is eveneens van toepassing op de onderneming COFELY FABRICOM NV en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD NV;

- 2,19% voor de andere ondernemingen.

Deze bijdragen zijn als volgt opgesplitst:

§ 1. De bijdragen die de Inrichter verschuldigd is aan het Pensioenfonds Metaal OFP ter financiering van de pensioentoezegging Plan 3, waarvan sprake in artikel 6 §2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedragen per 1 juli 2017 respectievelijk 2,29% en 2,09% van de bruto lonen aan 100% (zoals aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid).

§ 2. De bijdragen die de Inrichter verschuldigd is aan het solidariteitsfonds ter financiering van de solidariteitstoezegging waarvan sprake in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedragen per 1 juli 2017 0,1% van de bruto lonen aan 100% (zoals aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid).

BIJLAGE nr. 3

AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 DECEMBER 2023
TOT WIJZIGING VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL,
HET PENSIOEN-REGLEMENT, HET SOLIDARITEITS-REGLEMENT EN HET
REGLEMENT ONTHAALSTRUCTUUR

REGLEMENT ONTHAALSTRUCTUUR

INHOUDSTAFEL

Hoofdstukken:

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Middelenverbintenis
5. Uitbetaling van het pensioenkapitaal
6. Uitbetaling van het overlijdenskapitaal
7. Overdracht van de individuele transferrekening
8. Jaarlijkse informatieverstrekking aan de aangeslotenen
9. Verwerking en bescherming van persoonsgegevens

10. Wijzigingsrecht

11. Datum van inwerkingtreding van het reglement van de onthaalstructuur

HOOFDSTUK I - VOORWERP

Artikel 1

§ 1. Dit bijzonder reglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 32 §2 tweede en derde lid van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP).

§ 2. Dit reglement legt de voorwaarden en de regels vast van de onthaalstructuur die wordt georganiseerd binnen het Pensioenfonds Metaal OFP voor het beheer van de verworven reserves van de aangeslotenen van het sociaal SAP PC 111 ingericht door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid - BIS overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteits-reglement en het reglement onthaalstructuur die ervoor gekozen hebben om hun verworven reserves in de aanvullende pensioenregeling(en) van hun vroegere werkgever of sectorale inrichter over te dragen naar het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 3 Dit reglement vormt de enige afdwingbare bron van recht inzake de onthaalstructuur.

De aangeslotenen kunnen dit reglement raadplegen op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten").

Overal waar in dit reglement de mannelijke persoonsvorm gebruikt wordt, wordt hiermee verwezen naar alle personen ongeacht het geslacht of gender.

§ 4 Dit reglement heeft tot doel om aan de aangeslotenen voordelen toe te kennen bij leven of overlijden.

De onthaalstructuur wordt gefinancierd door de inkomende reserves en het rendement van het apart compartiment in het "afzonderlijk vermogen pen-

sioen" binnen het Pensioenfonds Metaal OFP, waarin de onthaalstructuur wordt beheerd.

HOOFDSTUK II - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

1° WAP

De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten.

De begrippen die in dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals bepaald in artikel 3 van de WAP, tenzij dit reglement (of een bijlage hierbij) een specifieke betekenis vooropstelt.

2° FSMA

De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, een autonome instelling opgericht door de Wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten (voorheen CBFA).

3° Het Paritair Comité 111

Het paritaire orgaan, in de schoot waarvan het sociaal SAP PC 111 werd opgericht, gekend onder de benaming Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

4° De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

5° De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de WAP werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111, het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid - BIS (opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2013 van het Paritair Comité 111, registratienummer 116824/CO/111) aangeduid als inrichter van het sociaal SAP PC 111.

Indien de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111, zouden beslissen dat het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS niet langer zal optreden als de inrichter van het sociaal SAP PC 111 dan duiden zij een andere inrichter aan die alle rechten en verplichtingen overneemt van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS die betrekking hebben op de inrichting van het sociaal SAP PC 111.

6° De pensioeninstelling: Pensioenfonds Metaal OFP

De instelling voor bedrijfspensioenvoorziening die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 door de Inrichter aangeduid wordt voor het beheer en de uitvoering van het sociaal SAP PC 111, zijnde het Pensioenfonds Metaal OFP, vergund op 18.12.2007, met FSMA identificatienummer 50.585, maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Ravensteingalerij 4 bus 7 en ondernemingsnummer 0892.343.382, die met ingang van 1 januari 2019 de onthaalstructuur inricht overeenkomstig dit bijzonder reglement.

7° De aangeslotenen

De aangeslotenen kunnen opgedeeld worden in 2 categorieën:

- De aangeslotenen: iedere aangeslotene bij het sociaal SAP PC 111 die inkomende reserves heeft overgedragen naar deze onthaalstructuur.
- De gewezen aangeslotenen met uitgestelde rechten in de onthaalstructuur: iedere gewezen aangeslotene bij het sociaal SAP PC 111 nog uitgestelde rechten behoud in de onthaalstructuur op basis van zijn inkomende reserves.

8° Het sociaal SAP PC 111

Het sociaal sectoraal pensioenstelsel ingericht door de Inrichter overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur, waaraan de onthaalstructuur verbonden is.

9° De uittreding

Het begrip uittreding omvat de volgende situaties:

- 1) hetzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering, die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een werkgever die eveneens onder het toepassingsgebied van het sociaal SAP PC 111 valt;

- 2) hetzij het einde van de aansluiting bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel vanwege het feit dat de arbeider niet langer voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;

- 3) hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, in geval van overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever, niet langer valt onder het ressort van het Paritair Comité 111.

10° Het KB van 1969

Het KB van 14 mei 1969 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers, bedoeld bij KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen van bezoldigde werknemers.

11° De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt steeds de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld, overeenkomstig artikel 2, §1 van het KB van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.

De pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar tot 31 januari 2025, voor wettelijke pensioenen die ingaan vanaf 1 februari 2025 is de pensioenleeftijd 66 jaar en voor wettelijke pensioenen die ingaan vanaf 1 februari 2030 is de pensioenleeftijd 67 jaar.

12° De pensionering

De effectieve ingang van het (vervroegd) wettelijk rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de aanvullende prestaties krachtens het sociaal SAP PC 111, zijnde in dit geval het wettelijk werknemerspensioen.

Krachtens de wettelijke overgangsmaatregelen kan de opname van het aanvullend pensioen op verzoek van de aangeslotene die is toegetreden tot het SWT (Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag) is gesteld, in de gevallen zoals bepaald in artikel 16 van het pensioenreglement van het sociaal SAP PC 111 (zoals als Bijlage nr. 1 gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023) gelijkgesteld worden met pensionering.

Dit zal ook het geval zijn vanaf 1 januari 2019, wanneer de aangeslotene die is toegetreten tot het SWT met vervroegd wettelijk pensioen gaat.

13° De individuele transferrekening

De individuele rekening van de aangeslotenen waarop de inkomende reserves worden ingeschreven. De waarde van de individuele transferrekening wordt jaarlijks gekapitaliseerd aan het toegekend rendement.

14° Toegekend rendement

Het toegekend rendement wordt berekend op basis van het nettorendement van het “afzonderlijk vermogen pensioen” binnen het Pensioenfonds Metaal OFP waarin de onthaalstructuur wordt beheerd en wordt toegekend aan de individuele transfertrekeningen volgens de hierna vermelde regels.

Na afsluiting van elk boekjaar wordt het nettorendement bepaald op basis van het financieel resultaat van het “afzonderlijk vermogen pensioen” binnen het Pensioenfonds Metaal OFP, verminderd met de bedrijfskosten, de voorzieningen voor risico's en lasten en de belasting op het resultaat.

Het positief nettorendement wordt slechts ten belope van 80% toegekend aan de individuele transferrekeningen, zij het evenwel met een maximum toegekend positief nettorendement dat gelijk is aan de cumulatieve kapitalisatie van de inkomende reserves op de individuele transferrekening aan de rentevoet gehanteerd voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24 §2 WAP. Het saldo van het positief nettorendement, ten belope van 20% en desgevallend verhoogd met het hoger omschreven gedeelte van het positief nettorendement dat de cumulatieve kapitalisatie van de inkomende reserves op de individuele transferrekening aan de rentevoet gehanteerd voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24, §2 WAP overschrijdt, wordt in een collectieve (vrije) reserve gestort binnen het apart compartiment in het “afzonderlijk vermogen pensioen” binnen het Pensioenfonds Metaal OFP. Het negatief rendement wordt volledig toegekend aan de individuele transfertrekeningen.

Deze collectieve (vrije) reserve in het compartiment onthaalstructuur in het “afzonderlijk vermogen pensioen” zal worden aangewend om, in jaren waarbij op 31 december de bedragen van de individuele transferrekeningen, berekend op basis van het toegekend rendement, lager zouden zijn dan de oprenting van de inkomende reserves op de individuele transferrekening aan de rentevoet gehanteerd voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24, §2 WAP, een bijkomend rendement

toe te kennen om het bedrag op de individuele transferrekening te verhogen tot het bedrag van de oprenting van de inkomende reserves op de individuele transferrekening bedragen aan de rentevoet gehanteerd voor de berekening van de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24, §2 WAP. Indien deze collectieve (vrije) reserve ontoereikend zou zijn om de individuele transferrekeningen te verhogen tot de hierboven vermelde bedragen, dan zal de aanwezige collectieve (vrije) reserve proportioneel worden verdeeld over de individuele transferrekeningen.

In een nog niet afgesloten boekjaar wordt voor de reeds afgesloten kwartalen het nettorendement per kwartaal bepaald op basis van het financieel resultaat in het betreffende kwartaal van het “afzonderlijk vermogen pensioen” binnen het Pensioenfonds Metaal OFP waarin de onthaalstructuur wordt beheerd, rekening houdend met een raming van 0,07% voor de bedrijfskosten.

Voor de nog niet afgesloten kwartalen wordt het nettorendement gelijkgesteld aan 0%.

De regels inzake de wettelijke minimum rendementsgarantie zoals voorzien in artikel 24 van de WAP, zijn niet van toepassing op de inkomende reserves die in deze onthaalstructuur worden ondergebracht en zijn bijgevolg ook niet van toepassing op de reserves ingeschreven op de individuele transferrekening.

15° Pensioenkapitaal

De waarde van de individuele transfertrekening bij pensionering

16° Overlijdenskapitaal

De waarde van de individuele transfertrekening op het moment van overlijden van de aangeslotene.

17° De (aangeduide) begunstigde(n)

De (aangeduide) begunstigde(n) van de aangeslotene overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement van het sociaal SAP PC 111 (zoals als Bijlage nr. 1 gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

18° WIBP

De wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, aangevuld met haar uitvoeringsbesluit.

19° MyBenefit (& MySavings)

De MyBenefit web-toepassing is een duurzame drager in de zin van artikel 3, §1, 32° van de WAP, waarop de aangeslotenen in een beveiligde omgeving hun persoonlijk dossier bij het Pensioenfonds Metaal OFP kunnen opvolgen. De daar aan de aangeslotene meegedeelde of ter beschikking gestelde informatie wordt er gedurende een voldoende lange periode bewaard en kan op elk moment door de aangeslotene geraadpleegd, gedownload en geprint worden.

Deze web-toepassing is toegankelijk met de elektronische identiteitskaart (eID) of de itsme®-app of met een Europees erkend inlogmiddel (eIDAS) van de aangeslotene vanop een PC, laptop, smartphone of tablet via de link vermeld op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "Documenten/MyBenefit&MySavings" of rechtstreeks via www.mybenefit.be).

Eenzijds geeft MyBenefit de aangeslotenen de mogelijkheid om hun persoonlijk dossier online te raadplegen (persoonsgegevens, lonen, bijdragen, pensioenoverzichten, eventueel aangeduide begunstigde(n), correspondentie met het Pensioenfonds Metaal OFP, ...).

Anderzijds kunnen aangeslotenen op het moment van pensionering, via MyBenefit hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen.

MyBenefit is toegankelijk voor zowel actieve als passieve aangeslotenen.

MyBenefit geeft de toestand op de 1ste dag van de lopende maand.

In MyBenefit is er ook een link naar de animatievideo MySavings.

MySavings is een korte samenvatting van het pensioenoverzicht van een actieve aangeslotene in een heldere, bondige en begrijpelijke taal. De actieve aangeslotene krijgt in een kort filmpje van ongeveer 1 minuut een duidelijker inzicht in het aanvullend pensioen dat hij mag verwachten, welke begunstigde(n) hij eventueel aangeduid heeft en het adres dat voor hem geregistreerd werd.

MySavings geeft de toestand op 1 januari van een bepaald jaar.

HOOFDSTUK III - AANSLUITING

Artikel 3

De onthaalstructuur is van toepassing op:

- Elke aangeslotene die zijn inkomende reserves heeft overgedragen naar deze onthaalstructuur.
- Elke gewezen aangeslotene met uitgestelde rechten in deze onthaalstructuur.

Zij blijven aangesloten zolang hun voormelde inkomende reserves in deze onthaalstructuur behouden blijven.

Artikel 4

Op het einde van het boekjaar wordt het toegekend rendement ingeschreven op de individuele transfertrekeningen.

De oprenting gebeurt:

1. tot op de datum van pensionering, of voor een gepensioneerd arbeider in de zin van artikel 15bis van het pensioenreglement van het sociaal SAP PC 111 (zoals als Bijlage nr. 1 gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023)
2. tot op het ogenblik van stopzetting van de toegelaten arbeid, ofwel
3. tot op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de aangeslotene overleden is.

HOOFDSTUK IV - MIDDELENVERBINTENIS

Artikel 5

Het Pensioenfonds Metaal OFP is belast met het beheer van deze onthaalstructuur en gaat in dit verband een middelenverbintenis aan.

HOOFDSTUK V - UITBETALING VAN HET PENSIOENKAPITAAL

Artikel 6

Het pensioenkapitaal wordt uitbetaald bij de pensionering.

Artikel 7

De uitbetalingsvormen en -modaliteiten van het pensioenkapitaal zijn de uitbetalingsvormen en -modaliteiten van het pensioenkapitaal zoals voorzien in de hoofdstukken 9 en 10 van het pensioenreglement van het sociaal SAP PC 111 (zoals als Bijlage nr. 1 gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

HOOFDSTUK VI - UITBETALING VAN HET OVERLIJDENSKAPITAAL

Artikel 8

Indien de aangeslotene overlijdt vóór pensionering (of desgevallend vóór de uitbetaling van het pensioenkapitaal) wordt het overlijdenskapitaal uitbetaald aan zijn begunstigde(n).

Artikel 9

De uitbetalingsvormen en -modaliteiten van het overlijdenskapitaal zijn de uitbetalingsvormen en -modaliteiten van het overlijdenskapitaal zoals voorzien in de hoofdstukken 9 en 11 van het pensioenreglement van het sociaal SAP PC 111 (zoals als Bijlage nr. 1 gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

HOOFDSTUK VII - OVERDRACHT VAN DE INDIVIDUELE TRANSFERREKENING

Artikel 10

§ 1. De aangeslotene die uittreedt, heeft te allen tijde de mogelijkheden betreffende de aanwending van de zijn individuele transfertrekening zoals voorzien in artikel 26, § 2 (hoofdstuk 14) van het pensioenreglement van het sociaal SAP PC 111 (zoals als Bijlage nr. 1 gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

§ 2 De kennisgeving na uittreding zoals bedoeld in artikel 26, § 2 (hoofdstuk 14) van het pensioenreglement van het sociaal SAP PC 111 (zoals als Bijlage nr. 1 gevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023), zal ook de het bedrag van de reserves en prestaties onder deze onthaalstructuur (de waarde van de individuele transferrekening) vermelden.

§ 3 Een passieve aangeslotene kan, zolang hij zijn individuele transfertrekening niet heeft overgedragen naar een andere pensioeninstelling, de stand van deze rekening blijven opvolgen via MyBenefit en de overheidswebsite www.mypension.be. Wanneer de aangeslotene zijn e-mail adres heeft geregistreerd op deze overheidswebsite, wordt hij automatisch verwittigd zodra er nieuwe informatie beschikbaar is.

HOOFDSTUK VIII - JAARLIJKSE INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 11

§ 1 Jaarlijks (september/oktober) wordt het bedrag van de reserves en prestaties onder deze onthaalstructuur (de waarde van de individuele transfertrekening op 1 januari van dat jaar) meegedeeld aan de actieve aangeslotenen in zijn pensioenoverzicht.

§ 2. Deze gegevens worden geïncorporeerd op het pensioenoverzicht dat het Pensioenfonds Metaal OFP jaarlijks bezorgt aan de actieve aangeslotenen overeenkomstig artikel 32 van het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

§ 3. Zowel actieve als passieve aangeslotenen vinden deze informatie ook terug in MyBenefit.

§ 4. Zowel actieve en passieve aangeslotenen kunnen hiervoor ook terecht op de overheidswebsite www.mypension.be. Wanneer zij hun e-mail adres hebben geregistreerd op deze overheidswebsite, wordt zij automatisch verwittigd zodra er nieuwe informatie beschikbaar is.

HOOFDSTUK IX - VERWERKING EN BESCHERMING VAN PERSOONSgegevens

Artikel 12

§ 1. Om dit reglement inzake de onthaalstructuur uit te voeren en te voldoen aan de verplichtingen overeenkomstig de WAP en de WIBP moeten een aantal persoonsgegevens van de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden verwerkt worden, hetzij door het Pensioenfonds Metaal OFP, hetzij door een externe dienstverlener.

De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners die betrokken zijn bij de onthaalstructuur en/of belast zijn met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe om bij de verwerking van die persoonsgegevens de toepasselijke wetgeving na te leven met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (afgekort als AVG of GDPR). In het kader van deze wetgeving zijn de Inrichter en het Pensioenfonds Metaal OFP gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken.

De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners zullen de persoonsgegevens die zij verzamelen en/of ontvangen in het kader van de onthaalstructuur uitsluitend verwerken met het oog op het beheer van de onthaalstructuur en het sociaal sectoraal SAP PC 111 waaraan de onthaalstructuur verbonden is.

Zij verbinden zich ertoe om deze gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§ 2. De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners treffen de gepaste technische en organisatorische maatregelen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen o.m. toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens. Zij voorzien de nodige maatregelen opdat elke persoon die door hen gemachtigd wordt om de persoonsgegevens te verwerken in het kader van deze onthaalstructuur, de vertrouwelijke aard van deze gegevens zal respecteren.

§ 3. Iedere aangeslotene (en/of zijn begunstigde) en pensioengerechtigde waarvan persoonsgegevens bewaard en/of bewerkt worden, heeft het recht om inzage en verbetering van deze gegevens te verkrijgen, middels een schriftelijk verzoek aan de pensioeninstelling. Het Pensioenfonds Metaal OFP zal een passend gevolg geven aan deze verzoeken binnen de termijnen en de voorwaarden zoals voorzien in de toepasselijke wetgeving (met inbegrip van de AVG).

§ 4. Verdere details over de verwerking en bescherming van de persoonsgegevens door Pensioenfonds Metaal OFP in het kader van het beheer en de uitvoering van dit sociaal SAP PC 111, waaraan de onthaalstructuur verbonden is, zijn door de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerech-

tigden terug te vinden in de verklaring betreffende het privacy beleid die kan worden geconsulteerd op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek "privacy" (die wordt vermeld onderaan elke pagina van de website). Voor de aangeslotenen wordt hier ook naar verwezen in de welkomstbrief die zij ontvangen bij de eerste aansluiting bij het sociaal SAP PC 111. Een aangeslotene wordt geacht zijn mogelijke begunstigten die aanspraak zouden kunnen maken op een overlijdensdekking te informeren omtrent de verwerking van hun persoonsgegevens. Wanneer een begunstigde meent aanspraak te maken op een overlijdensprestatie, wordt naar deze wettelijk vereiste informatie omtrent de gegevensverwerking van zijn persoonsgegevens ook verwezen op het toepasselijke aanvraagformulier D4,

§ 5. De naleving wordt onder meer opgevolgd door de functionaris voor gegevensbescherming (ook data protection officer of DPO). De DPO kan door de aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden worden gecontacteerd per e-mail (dpo@pfondsmet.be) over alle aangelegenheden die verband houden met de verwerking van hun persoonsgegevens en de uitoefening van hun rechten in dit verband.

HOOFDSTUK X - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 13

Het reglement van de onthaalstructuur is onlosmakelijk verbonden met de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

Bijgevolg kan dit reglement slechts gewijzigd en/of stopgezet worden in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst gewijzigd en/of stopgezet wordt, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

HOOFDSTUK XI - DATUM VAN INWERKINGTREDING VAN HET REGLEMENT VAN DE ONTHAALSTRUCTUUR

Artikel 14

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2023. Het reglement van de onthaalstructuur wordt gesloten voor onbepaalde duur.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 11 DECEMBER 2023 TOT
WIJZIGING VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL, HET
PENSIOENREGLEMENT, HET SOLIDARITEITSREGLEMENT EN HET
REGLEMENT ONTHAALSTRUCTUUR

SOLIDARITEITSREGLEMENT

INHOUDSTAFEL

Hoofdstukken:

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de, aangeslotene (en/of zijn begunstigten) en pensioengerechtigde
6. Doel van de solidariteitstoezegging
7. Uitvoering van de solidariteitsprestaties
8. Solidariteitsfonds
9. Rekening van het solidariteitsfonds
10. Raad van Bestuur
11. Jaarverslag
12. Jaarlijkse informatieverstrekking aan de aangeslotenen inzake de solidariteitsprestaties
13. Verwerking en bescherming van persoonsgegevens
14. Wijzigingsrecht
15. Opt-out Wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid
16. Opt-out wet 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis
17. Datum van inwerkingtreding van het solidariteitsreglement

Bijlage A aan het solidariteitsreglement

HOOFDSTUK I - VOORWERP

Artikel 1

§ 1. Dit solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 11, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

§ 2. Dit solidariteitsreglement bepaalt de rechten en plichten van de Inrichter, de solidariteitsinstelling, de werkgevers, de aangeslotenen (en/of begunstigten) en pensioengerechtigden.

Ook worden de aansluitingsvoorwaarden en de regels inzake de uitvoering van de solidariteitstoezegging vastgelegd.

§ 3. De aangeslotenen (en/of hun begunstigten) en pensioengerechtigden kunnen dit solidariteitsreglement raadplegen op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder rubriek « documenten »

Overal waar in dit solidariteitsreglement de mannelijke persoonsvorm gebruikt wordt, wordt hiermee verwezen naar alle personen ongeacht het geslacht of gender.

HOOFDSTUK II - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

1° WAP

De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten.

De begrippen die in dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals bepaald in artikel 3 van de WAP, tenzij dit solidariteitsreglement (of een bijlage bij dit solidariteitsreglement) een specifieke betekenis vooropstelt.

2° FSMA

De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, een autonome instelling opgericht door de Wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten (voorheen CBFA).

3° Het Paritair Comité 111

Het paritaire orgaan, in de schoot waarvan het sociaal SAP PC 111 werd opgericht, gekend onder de benaming Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

4° De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

5° De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de WAP werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111, het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS (opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2013 van het Paritair Comité 111, registratienummer 116824/CO/111) aangeduid als Inrichter van dit sociaal SAP PC 111.

Indien de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 111, zouden beslissen dat het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS niet langer zal optreden als de inrichter van het sociaal SAP PC 111 dan duiden zij een andere inrichter aan die alle rechten en verplichtingen overneemt van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid – BIS die betrekking hebben op de inrichting van het sociaal SAP PC 111.

6° Solidariteitsinstelling: Pensioenfonds Metaal OFP

De instelling voor bedrijfspensioenvoorziening die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 door de Inrichter aangeduid wordt voor het beheer en de uitvoering van de solidariteitstoezegging van het sociaal SAP PC 111, zijnde het Pensioenfonds Metaal OFP, vergund op 18.12.2007, met FSMA identificatienummer 50.585, maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Ravensteingalerij 4 bus 7 en ondernemingsnummer 0892.343.382.

7° Solidariteitstoezegging

De toezegging van de in dit solidariteitsreglement bepaalde prestaties door de Inrichter aan de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

8° De werkgever

De onderneming die ressorteert onder het Paritair Comité 111 en die valt onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

9° De aangeslotenen

De aangeslotenen kunnen opgedeeld worden in 2 categorieën:

- Actieve aangeslotenen: de arbeiders van een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité 111, waarvoor de Inrichter dit sociaal SAP PC 111 heeft ingevoerd, die actief tewerkgesteld zijn in de sector en die de aansluitingsvoorwaarden, bepaald in artikel 3 van dit solidariteitsreglement vervullen en blijven vervullen.
- Passieve aangeslotenen: de gewezen actieve aangeslotenen van een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité 111, die conform artikel 26 van het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023) hun verworven reserves bij de pensioeninstelling hebben gelaten.

In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder de DmfA werknemers-kengetallen:

- 015 zonder subtype (arbeiders van de gewone categorie);
- 015 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden);
- 035 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract tot en met 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar werden).

10° De begunstigde

De begunstigde is de natuurlijke persoon aan wie de uitkering van de overlijdensprestatie overeenkomstig de bepalingen van dit solidariteitsreglement dient te gebeuren, in geval van overlijden van de aangeslotene vóór de pensionering.

11° De aangeduide begunstigde

De aangeduide begunstigde is de natuurlijke persoon, die overeenkomstig artikel 17 van het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023), door de aangeslotene per aangetekend schrijven werd aangeduid als begunstigde via het daartoe voorziene formulier D1 voor de uitkering in geval van overlijden vóór de pensionering.

Indien de aangeslotene op het ogenblik van overlijden gehuwd is (rang 1) of wettelijk samenwoont (rang 2), vervalt deze aanduiding.

Actieve aangeslotenen vinden de naam of namen van de aangeduide begunstigde(n) terug in het jaarlijks pensioenoverzicht, in MyBenefit en in MySavings; passieve aangeslotenen in MyBenefit.

12° De uittreding

Het begrip uittreding omvat de volgende situaties:

- 1) hetzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering, die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een werkgever die eveneens onder het toepassingsgebied van het sociaal SAP PC 111 valt;
- 2) hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de arbeider niet langer voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden van het sociaal SAP PC 111, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- 3) hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, in geval van overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever, niet langer valt onder het ressort van het Paritair Comité 111.

13° Verzekeringsjaar

De vervaldag van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari. Een verzekeringsjaar valt dan ook steeds samen met de tijdspanne gelegen tussen 1 januari en de daaropvolgende 31 december.

14° KB Solidariteit

KB van 14 november 2003 betreffende de vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels.

15° KB Financiering

KB van 14 december 2003 betreffende de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging.

16° De collectieve arbeidsovereenkomsten Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen – Tijdelijke werkloosheid 'CORONAVIRUS'

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten binnen het Paritair Comité 111 inzake de aanvulling van de bijzondere voorwaarden van dit solidariteitsreglement met tijdelijke bepalingen in het kader van de maatregelen als gevolg van het coronavirus COVID-19 (zoals ingeschreven in artikel 12, §5 van dit solidariteitsreglement) van 18 mei 2020, 6 juli 2020 en 18 januari 2021.

17° Het sociaal SAP PC 111

Het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel ingericht door de Inrichter ten voordele van de arbeiders van het Paritair Comité 111 waarvan de regels inzake de pensioentoezeggingen zijn vastgelegd in dit pensioenreglement en de regels inzake de solidariteitstoezegging zijn vastgelegd in het solidariteitsreglement.

18° WIBP

De wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, aangevuld met haar uitvoeringsbesluit.

19° De collectieve arbeidsovereenkomst Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen tijdelijke werkloosheid 'ENERGIE'

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2022 afgesloten binnen het Paritair Comité 111 inzake de aanvulling van de bijzondere voorwaarden van dit solidariteitsreglement met tijdelijke bepalingen in het kader van de maatregelen als gevolg van de energie-crisis (zoals ingeschreven in artikel 12, §6 van dit solidariteitsreglement),

20° MyBenefit (& MySavings)

De MyBenefit web-toepassing is een duurzame drager in de zin van artikel 3, §1, 32° van de WAP, waarop de aangeslotenen in een beveiligde omgeving hun persoonlijk dossier bij het Pensioenfonds Metaal OFP kunnen opvolgen. De daar aan de aangeslotene meegedeelde of ter beschikking gestelde informatie wordt er gedurende een voldoende lange periode bewaard en kan op elk moment door de aangeslotene geraadpleegd, gedownload en geprint worden.

Deze web-toepassing is toegankelijk met de elektronische identiteitskaart (eID) of de itsme®-app of met een Europees erkend inlogmiddel (eIDAS) van de aangeslotene vanop een PC, laptop, smartphone of tablet via de link

vermeld op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "Documenten/MyBenefit&MySavings" of rechtstreeks via www.mybenefit.be).

Eenzijds geeft MyBenefit de aangeslotenen de mogelijkheid om hun persoonlijk dossier online te raadplegen (persoonsgegevens, lonen, bijdragen, pensioenoverzichten, eventueel aangeduide begunstigde(n), correspondentie met het Pensioenfonds Metaal OFP, ...).

Anderzijds kunnen aangeslotenen op het moment van pensionering, via MyBenefit hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen.

MyBenefit is toegankelijk voor zowel actieve als passieve aangeslotenen.

MyBenefit geeft de toestand op de 1ste dag van de lopende maand.

In MyBenefit is er ook een link naar de animatievideo MySavings.

MySavings is een korte samenvatting van het pensioenoverzicht van een actieve aangeslotene in een heldere, bondige en begrijpelijke taal. De actieve aangeslotene krijgt in een kort filmpje van ongeveer 1 minuut een duidelijker inzicht in het aanvullend pensioen dat hij mag verwachten, welke begunstigde(n) hij eventueel aangeduid heeft en het adres dat voor hem geregistreerd werd.

MySavings geeft de toestand op 1 januari van een bepaald jaar.

HOOFDSTUK III - AANSLUITING

Artikel 3

§ 1 Het solidariteitsreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders die op 1 januari 2023 (of na deze datum) met de werkgevers verbonden zijn (of zullen zijn) via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst en die aangegeven worden onder de Dmfa werknemerskengetallen:

- 015 zonder subtype (arbeiders van de gewone categorie);
- 015 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden);

- 035 – met subtype 2 (leerlingen met industrieel leercontract tot en met 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar werden).

§ 2. Zijn echter uitdrukkelijk uitgesloten de arbeiders die tewerkgesteld worden bij diezelfde werkgevers en die uitdrukkelijk uitgesloten zijn van de betaling van de bijdragen door de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid.

§ 3. Voormelde arbeiders blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn en aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen.

De arbeiders, die met (vervroegd) wettelijk pensioen zijn en die (verder) in dienst zijn (blijven) van een werkgever in de zin van artikel 2,8° van dit solidariteitsreglement, worden (blijven) evenwel niet aangesloten aan dit sociaal SAP PC 111 (solidariteitsluik).

§ 4. Hierop bestaat een uitzondering: de arbeiders, die effectief hun (vervroegd) wettelijk pensioen hebben opgenomen vóór 1 januari 2016 en vóór 1 januari 2016 verder ononderbroken tewerkgesteld zijn bij een werkgever in de zin van artikel 2, 8° van dit solidariteitsreglement, blijven, krachtens de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/6 van de WAP, aangesloten aan deze sectorale solidariteitstoezegging zolang deze beroepsactiviteit ononderbroken voortduurt.

De beroepsactiviteit wordt als onderbroken beschouwd:

- tot 31 december 2017: wanneer er voor de betrokken gepensioneerde arbeider gedurende één kwartaal geen bijdrage werd betaald;
- vanaf 1 januari 2018: wanneer er voor de betrokken gepensioneerde arbeider een einddatum van tewerkstelling wordt vermeld binnen de Dmfa gegevens.

§ 5. Op het moment van de eerste aansluiting bij het sociaal SAP PC 111 ontvangt de aangeslotene via zijn eBox Burger een welkomstbrief waarin de werking van het Pensioenfonds Metaal OFP wordt toegelicht, alsook eventueel de toepasselijke informatie te verstrekken bij de aansluiting overeenkomstig art. 41quater van de WAP. Wanneer de aangeslotene op dit overheidsplatform zijn e-mail adres geregistreerd heeft, wordt hij automatisch verwittigd zodra er een nieuw document werd toegevoegd aan zijn eBox Burger. De aangeslotene vindt deze welkomstbrief ook terug in MyBenefit. Deze brief kan door elke aangeslotene worden geraadpleegd op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be onder de rubriek "documenten").

Artikel 4

Het solidariteitsreglement is onmiddellijk van toepassing op de hierboven vermelde arbeiders.

De datum van indiensttreding bij de werkgever is dus ook de datum van aansluiting bij het sociaal SAP PC 111 (solidariteitsluik).

HOOFDSTUK IV - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 5

De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 vereist is.

Artikel 6

§ 1. De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is aan het Pensioenfonds Metaal OFP ter financiering van de solidariteitstoezegging staat vermeld in §2 van de Bijlage nr. 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

De betaling van de bijdragen ter financiering van het sociaal SAP PC 111 (solidariteitsluik) is een verbintenis van de Inrichter ten aanzien van de aangeslotene

§ 2. De Inrichter zal twee maal per maand de door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid in naam en voor rekening van de Inrichter geïnde kwartaalbijdragen aan het Pensioenfonds Metaal OFP laten doorstorten.

Artikel 7

§ 1. De Inrichter zal voor de uitvoering van het sociaal SAP PC 111 (solidariteitsluik) van 11 december 2023 op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 2. Het Pensioenfonds Metaal OFP is slechts tot uitvoering van zijn verplichtingen gehouden voor zover de gegevens tijdens de duur van de aansluiting tijdig worden meegedeeld.

§ 3. De wijzigingen die tijdens de duur van de aansluiting voorkomen in de voormelde gegevens worden door de Inrichter aan het Pensioenfonds Metaal OFP meegedeeld.

Artikel 8

De Inrichter zal alle vragen van de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden over dit solidariteitsreglement in het algemeen of over hun persoonlijk dossier in het bijzonder doorsturen aan de administratie van het Pensioenfonds Metaal OFP, die deze vragen zal behandelen.

HOOFDSTUK V - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE AANGESLOTENE (EN/OF ZIJN BEGUNSTIGDEN) EN PENSIOENGERECHTIGDE

Artikel 9

§ 1. De aangeslotene (en/of zijn begunstigden) en pensioengerechtigde onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 die één geheel uitmaakt met dit solidariteitsreglement.

§ 2. De aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden maken in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over aan het Pensioenfonds Metaal OFP zodat de solidariteitsinstelling zijn verplichtingen tegenover de aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden begunstigden kan nakomen.

§ 3. Mocht de aangeslotene (en/of zijn begunstigde) en pensioengerechtigde een hem door dit solidariteitsreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 opgelegde voorwaarde niet nakomen en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de inrichter en de solidariteitsinstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met de bij dit solidariteitsreglement geregelde prestaties.

Artikel 10

De aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden kunnen met hun vragen over dit solidariteitsreglement in het algemeen of over hun persoonlijk dossier in het bijzonder, steeds terecht bij de administratie van het Pensioenfonds Metaal OFP.

HOOFDSTUK VI - DOEL VAN DE SOLIDARITEITSTOEZEGGING

Artikel 11

§ 1 De solidariteitstoezegging heeft tot doel onderstaande prestaties (zoals vermeld in afdeling 1 t.e.m. afdeling 4 van dit hoofdstuk 6) te beheren.

§ 2 De bedragen van de solidariteitsprestaties (zoals bepaald in de Bijlage nr. 5 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023) zullen door de Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP elk jaar geëvalueerd worden.

§ 3 De bijdragen bestemd voor de hierna vermelde solidariteitsprestaties moeten steeds groter zijn dan nul.

Afdeling 1

De financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid

Artikel 12

§ 1. Gedurende de periode waarin een actieve aangeslotene tijdelijk werkloos is, in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 en waarbij hij een aanvullende uitkering voor tijdelijke werkloosheid ontvangt van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, wordt de opbouw van zijn pensioenluik (gedurende deze periode) verder gefinancierd uit het solidariteitsfonds.

§ 2. Deze financiering gebeurt op een forfaitaire basis waarbij per door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid vergoede dag van tijdelijke werkloosheid een bedrag (zoals bepaald in de Bijlage nr. 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023) toegevoegd wordt op de individuele rekening van de actieve aangeslotene bij het Pensioenfonds Metaal OFP.

Onder vergoede dag wordt verstaan elke dag waarvoor de arbeider een hele of halve aanvullende vergoeding van tijdelijke werkloosheid ontving van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, in uitvoering van artikel 19 van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid.

§ 3. Indien de actieve aangeslotene een halve aanvullende vergoeding ontving van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, zal de solidariteitsvergoeding eveneens gehalveerd worden.

§ 4. Voor de uitvoering van deze solidariteitsprestatie worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die door of namens de Inrichter verstrekt worden aan het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 5. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen – Tijdelijke werkloosheid 'CORONAVIRUS' werd de solidariteitsprestatie zoals hiervoor omschreven in §1 tot en met §4 van dit artikel, eveneens toegekend voor de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht-Coronavirus (COVID-19) tijdens de vier trimesters van 2020, de vier trimesters van 2021 en de eerste 2 trimesters van 2022.

§ 6. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen tijdelijke werkloosheid 'ENERGIE' werd de solidariteitsprestatie zoals hiervoor omschreven in §1 tot en met §4 van dit artikel, eveneens toegekend voor de periodes van tijdelijke werkloosheid in het kader van de energiecrisis- tijdens het laatste trimester van 2022 en het eerste trimester van 2023.

Afdeling 2

De financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen tijdens periodes van ziekte

Artikel 13

§ 1. Gedurende de periode waarin een actieve aangeslotene ziek is en waarbij hij een aanvullende ziekte-uitkering ontvangt van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, wordt de opbouw van zijn pensioenluik (gedurende deze periode) verder gefinancierd uit het solidariteitsfonds.

§ 2. Deze financiering gebeurt op een forfaitaire basis waarbij per door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid vergoede maand van ziekte een bedrag (zoals bepaald in de Bijlage nr. 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023) toegevoegd wordt op de individuele rekening van de actieve aangeslotene bij het Pensioenfonds Metaal OFP.

Onder vergoede maand wordt verstaan elke maand waarvoor de actieve aangeslotene een hele of halve aanvullende vergoeding van ziekte ontving van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, in uitvoering van artikel 21 van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid.

§ 3. Indien de actieve aangeslotene een halve aanvullende vergoeding ontving van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid, zal deze solidariteitsprestatie eveneens gehalveerd worden.

§ 4. Voor de uitvoering van deze solidariteitsprestatie worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die door of namens de Inrichter verstrekt worden aan het Pensioenfonds Metaal OFP.

Afdeling 3

De financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen tijdens periodes, voorafgaand aan het faillissement van de werkgever

Artikel 14

§ 1. Gedurende de periode voorafgaand aan het faillissement van een werkgever en waarin er voor de aangeslotenen tewerkgesteld bij deze werkgever niet langer bijdragen betaald werden, zal de opbouw van het pensioenluik van deze actieve aangeslotenen in elk geval voortgezet worden op grond van het bruto loon aan 100% (zoals aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) tot op datum van faillissement.

§ 2. Deze financiering heeft enkel betrekking op de niet-betaalde bijdragen die door de Inrichter definitief als niet meer te innen beschouwd worden.

§ 3 Voor de uitvoering van deze solidariteitsprestatie worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die de Inrichter verstrekt aan het Pensioenfonds Metaal OFP.

Afdeling 4

Een vergoeding onder vorm van een rente bij overlijden tijdens de actieve beroepsloopbaan (bijkomende overlijdensdekking)

Artikel 15

§ 1. In geval een actieve aangeslotene overlijdt tijdens zijn beroepsloopbaan vóór de datum van pensionering, wordt er door de solidariteitsinstelling aan de begunstigten een bijkomende overlijdensdekking toegekend, waarvan het bedrag is bepaald in de Bijlage nr. 5 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

§ 2. Deze vergoeding wordt uitgekeerd:

- door éénmalig een bedrag toe te voegen op de individuele rekening van de aangeslotene bij het Pensioenfonds Metaal OFP;
- waarna een omzetting van de totale spaarreserve (incl. het bedrag ontvangen uit het solidariteitsfonds) in een rente berekend wordt, conform artikel 21 van het pensioenreglement.
- indien evenwel het jaarbedrag van deze rente kleiner is dan 500 €, zal er geen omzetting naar rente kunnen gebeuren (artikel 28, §1 van de WAP).

HOOFDSTUK VII - UITVOERING VAN DE SOLIDARITEITS-PRESTATIES

Artikel 16

§ 1. De uitkering van de solidariteitsprestaties zoals beschreven onder artikels 12 en 13 van het solidariteitsreglement worden jaarlijks toegevoegd op de individuele rekeningen van de aangeslotenen bij het Pensioenfonds Metaal OFP.

§ 2. Is er voor een aangeslotene een pensioendossier geopend (en een voorschot uitbetaald) in het jaar waarop de solidariteitsprestaties betrekking hebben, dan worden de solidariteitsprestaties waarop de aangeslotene recht heeft, verwerkt in het nog te betalen saldo.

Artikel 17

§ 1. De solidariteitsprestaties zoals bepaald in hoofdstuk 6, afdelingen 1 tot en met 3 van dit solidariteitsreglement (opbouw aanvullend pensioen) worden automatisch gezamenlijk met de pensioenprestatie uitbetaald, overeenkomstig de artikels 14 tot en met 16 van het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023). Hiertoe moet de aangeslotene geen bijkomende formaliteiten vervullen.

§ 2. De solidariteitsprestatie zoals bepaald in hoofdstuk 6, afdeling 4, van dit solidariteitsreglement (bijkomende overlijdensdekking) wordt automatisch gezamenlijk met de overlijdensprestatie uitbetaald, overeenkomstig het artikel

17 van het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023). Hiertoe moet de begunstigde geen bijkomende formaliteiten vervullen.

Artikel 18

Het totale bedrag van de solidariteitsprestaties van een bepaald jaar wordt overgeboekt van het “afzonderlijk vermogen solidariteit” naar het “afzonderlijk vermogen pensioen” met valuta 31 december van dat kalenderjaar.

HOOFDSTUK VIII - SOLIDARITEITSFONDS

Artikel 19

Het solidariteitsfonds (“afzonderlijk vermogen solidariteit”) is een stelsel van collectieve reserve, dat wordt beheerd overeenkomstig de in dit reglement gedefinieerde doelstellingen en bepalingen.

HOOFDSTUK IX - REKENINGEN VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

Artikel 20

§ 1. De rekening(en) van het solidariteitsfonds worden door het Pensioenfonds Metaal OFP volledig afzonderlijk van de andere activiteiten beheerd in het “afzonderlijk vermogen solidariteit”.

§ 2. De inkomsten van de rekeningen van het solidariteitsfonds kunnen bestaan uit:

- 1) de bijdragen, betaald door de werkgevers in uitvoering van dit solidariteitsreglement
- 2) eventueel andere sommen, gestort door de Inrichter
- 3) de financiële opbrengsten van de rekening(en) van het solidariteitsfonds.

§ 3. De uitgaven van de rekeningen van het solidariteitsfonds kunnen bestaan uit:

- 1) de uitkering van de in dit solidariteitsreglement bepaalde solidariteitsprestaties
- 2) de financiering van de premies van de in dit reglement bepaalde solidariteitsprestaties waarvoor de solidariteitsinstelling een herverzekering afsluit
- 3) de kosten voor het beheer van de solidariteitstoezegging, met respect voor de WAP, het KB solidariteit en het KB financiering

§ 4. Ingeval van stopzetting van het sociaal SAP PC 111 zullen de reserves onder de aangeslotenen verdeeld worden

§ 5. Een onderneming die om één of andere reden niet langer onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2006 valt, kan op geen enkele wijze aanspraak maken op een gedeelte van de tegoeden op de rekeningen van het solidariteitsfonds.

HOOFDSTUK X - RAAD VAN BESTUUR

Artikel 21

§ 1. Overeenkomstig artikel 41, §1 van de WAP wordt de Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP voor de helft samengesteld uit bestuurders die de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen (of door hen zijn voorgedragen) en voor de helft uit bestuurders die de representatieve werkgeversorganisatie vertegenwoordigen (of door hen zijn voorgedragen).

§ 2. De Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van het sociaal SAP PC 111 (solidariteitsluik) en de toepassing van het solidariteitsreglement.

§ 3. De Raad van Bestuur van het Pensioenfonds Metaal OFP beslist inzake het financieel beheer van de reserves van het solidariteitsfonds (“afzonderlijk vermogen solidariteit”).

§ 4. De Raad van Bestuur ontvangt jaarlijks van de actuariële functie een advies over de financiering van de solidariteitsprestaties evenals een toelichting bij de resultatenrekening en de balans van het “afzonderlijk vermogen solidariteit”.

§ 5. De Raad van Bestuur beslist jaarlijks om het niveau van solidariteitsprestaties te behouden of aan te passen op basis van de bestaande en de te verwachten middelen.

HOOFDSTUK XI - JAARVERSLAG

Artikel 22

Het Pensioenfonds Metaal OFP stelt op het einde van ieder boekjaar een resultatenrekening op, evenals een balans met activa en passiva van het solidariteitsfonds (“afzonderlijk vermogen solidariteit”).

HOOFDSTUK XII - JAARLIJKSE INFORMATIEVERSTREKKING AAN AANGESLOTENEN INZAKE DE SOLIDARITEITSPRESTATIES

Artikel 23

§ 1. Het Pensioenfonds Metaal OFP zal jaarlijks aan de actieve aangesloten en medelidende welke bedragen zij in het voorbije kalenderjaar van het solidariteitsfonds ontvangen hebben.

Deze informatie beperkt zich tot de gegevens die door de Inrichter ten laatste op 30 juni van elk jaar aan het Pensioenfonds Metaal OFP werden overgemaakt.

§ 2. Deze gegevens worden geïncorporeerd op het pensioenoverzicht dat het Pensioenfonds Metaal OFP (die zowel de solidariteitsinstelling als de pensioeninstelling is) jaarlijks bezorgt aan de actieve aangesloten en overeenkomstig artikel 32 van het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023).

HOOFDSTUK XIII - VERWERKING EN BESCHERMING VAN PERSOONSGEGEVENS

Artikel 24

§ 1. Om het sociaal SAP PC 111 uit te voeren en te voldoen aan de verplichtingen overeenkomstig de WAP en de WIBP moeten een aantal persoonsgegevens van de aangesloten en (en/of hun begunstigde) en pensioengerechtigden verwerkt worden, hetzij door de Inrichter, hetzij door het Pensioenfonds Metaal OFP, hetzij door een externe dienstverlener.

De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners, die betrokken zijn bij het sociaal SAP PC 111 alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan, verbinden zich ertoe om bij de verwerking van die persoonsgegevens de toepasselijke wetgeving na te leven met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (afgekort als AVG of GDPR). In het kader deze wetgeving zijn de Inrichter en het Pensioenfonds Metaal OFP gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken.

De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners zullen de persoonsgegevens die zij verzamelen en/of ontvangen in het kader van dit solidariteitsreglement uitsluitend verwerken met het oog op het beheer en de uitvoering van het sociaal SAP PC 111.

Zij verbinden zich ertoe om deze gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§ 2. De Inrichter, het Pensioenfonds Metaal OFP en de externe dienstverleners zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen o.m. toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens. Zij voorzien de nodige maatregelen opdat elke persoon die door hen gemachtigd wordt om de persoonsgegevens te verwerken in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel, de vertrouwelijke aard van deze gegevens zal respecteren.

§ 3. Iedere aangeslotene (en/of zijn begunstigde) en pensioengerechtigde waarvan persoonsgegevens bewaard en/of bewerkt worden, heeft het recht om inzage en verbetering van deze gegevens te verkrijgen, middels een schriftelijk verzoek aan de pensioeninstelling. De pensioeninstelling zal een passend gevolg geven aan deze verzoeken binnen de termijnen en de voorwaarden zoals voorzien in de toepasselijke wetgeving (met inbegrip van de AVG).

§ 4. Verdere details over de verwerking en bescherming van de persoonsgegevens door Pensioenfonds Metaal OFP in het kader van het beheer en de uitvoering van dit sociaal SAP PC 111, zijn door de aangesloten en (en/of hun begunstigde) en pensioengerechtigden terug te vinden in de verklaring betreffende het privacy beleid die kan worden geconsulteerd op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek "privacy" (die wordt vermeld onderaan elke pagina van de website). Voor de aangesloten wordt hier ook naar verwezen in de welkomstbrief die zij ontvangen bij de eerste aansluiting bij het sociaal SAP PC 111. Een aangeslotene wordt geacht zijn mogelijke begunstigde die aanspraak zouden kunnen maken op een overlijdensdekking te informeren omtrent de verwerking van hun persoonsgegevens Wanneer een begunstigde meent aanspraak te maken op een overlijdensprestatie, wordt naar deze wettelijk vereiste informatie omtrent de gegevensverwerking van zijn persoonsgegevens ook verwezen op het toepasselijke aanvraagformulier D4.

§ 5. De naleving hiervan wordt onder meer opgevolgd door de functionaris voor gegevensbescherming (ook data protection officer of DPO). De DPO kan door de aangesloten en (en/of hun begunstigde) en pensioengerechtigden worden gecontacteerd per e-mail (dpo@pfondsmet.be) over alle aangelegenheden die verband houden met de verwerking van hun persoonsgegevens en de uitoefening van hun rechten in dit verband.

Artikel 25

§ 1. Het solidariteitsreglement is onlosmakelijk verbonden met de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

Bijgevolg kan dit solidariteitsreglement slechts gewijzigd en/of stopgezet worden in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst gewijzigd en/of stopgezet wordt, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023.

§ 2. Het geheel van de solidariteitstoezegging is een middelenverbintenis. Dit wil zeggen dat de niveaus van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in hoofdstuk 6 (afdeling 1 t.e.m. afdeling 4) van dit solidariteitsreglement permanent kunnen aangepast worden aan de bestaande en de te verwachten beschikbare middelen.

§ 3. Dit alles gebeurt met het oog op het behouden van het financiële evenwicht, overeenkomstig de bepalingen van de WAP, het KB Solidariteit en het KB Financiering en in overleg met de actuariële functie van het Pensioenfonds Metaal OFP.

HOOFDSTUK XV - OPT-OUT WET VAN 7 MEI 2020 HOUDENDE UITZONDERLIJKE MAATREGELEN IN HET KADER VAN DE COVID-19- PANDEMIE INZAKE PENSIOENEN, AANVULLENDE PENSIOENEN EN ANDERE AANVULLENDE VOORDELEN INZAKE SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 26

§ 1. Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 10, §1 van de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (hierna "de Wet van 7 mei 2020").

§ 2. De Inrichter besliste om gebruik te maken van de opt-out mogelijkheid voorzien in artikel 9, §5 van de Wet van 7 mei 2020. Concreet betekent dit dat de aanvullende pensioenopbouw zoals voorzien in het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023) wordt geschorst tijdens de volledige periode(s) van tijdelijke werkloosheid

wegens overmacht in het kader van de het coronavirus COVID-19. Tijdens deze periode(s) behoudt de aangeslotene evenwel de overlijdensdekking zoals voorzien in artikel 17 het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023), alsook de bijkomende overlijdensdekking voorzien in artikel 15 van dit solidariteitsreglement.

§ 3. Via de collectieve arbeidsovereenkomsten Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen – Tijdelijke werkloosheid 'CORONAVIRUS' werd een bijzondere regeling voorzien inzake de aanvullende pensioenopbouw tijdens de periode(s) van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in het kader van de het coronavirus COVID-19, zoals ingeschreven in artikel 12, §5 van dit solidariteitsreglement.

De collectieve arbeidsovereenkomsten Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen – Tijdelijke werkloosheid 'CORONAVIRUS' kunnen door aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden geraadpleegd worden op de website van het Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek "documenten".

HOOFDSTUK XVI - OPT-OUT WET VAN 30 OKTOBER 2022 HOUDENDE TIJDELIJKE ONDERSTEUNINGS-MAATREGELEN TEN GEVOLGE VAN DE ENERGIECRISIS

Artikel 27

§ 1. Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 28, §1 van de wet van 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis (hierna "de Wet van 30 oktober 2022").

§ 2. De Inrichter besliste om gebruik te maken van de opt-out mogelijkheid voorzien in artikel 27 §5 van de Wet van 30 oktober 2022. Concreet betekent dit dat de aanvullende pensioenopbouw zoals voorzien in het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023) wordt geschorst tijdens de volledige periode(s) van tijdelijke werkloosheid in het kader van de energiecrisis. Tijdens deze periode(s) behoudt de aangeslotene evenwel de overlijdensdekking zoals voorzien in artikel 17 van het pensioenreglement (Bijlage nr. 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023), alsook de bijkomende overlijdensdekking voorzien in artikel 15 van dit solidariteitsreglement.

§ 3. Via de afzonderlijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst Solidariteitstoezegging aanvullend pensioen tijdelijke werkloosheid 'ENERGIE' werd een bijzondere regeling voorzien inzake aanvullende pensioenopbouw tijdens de periode(s) van tijdelijke werkloosheid in het kader van de energiecrisis, zoals ingeschreven in artikel 12, §6 van dit solidariteitsreglement

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door aangeslotenen (en/of hun begunstigden) en pensioengerechtigden geraadpleegd worden op de website van Pensioenfonds Metaal OFP (www.pfondsmet.be) onder de rubriek "documenten".

HOOFDSTUK XVII - DATUM VAN INWERKINGTREDING VAN HET SOLIDARITEITSREGLEMENT

Artikel 28

Dit solidariteitsreglement treedt in werking op 11 december 20231 januari 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Haar bestaan is echter gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur.

BIJLAGE A BIJ HET SOLIDARITEITSREGLEMENT

Deel 1

Artikel 1

De regeling vervat in deel 1 van deze Bijlage A is van toepassing op werknemers waarvoor DMFA aangiften werden ingediend in de hoedanigheid van bediende op basis van de door de werkgever eerder gegeven kwalificatie en voor wie, door een gerechtelijke beslissing naar aanleiding waarvan de RSZ een notificatie van wijziging heeft opgesteld, beslist werd dat zij behoren tot Paritair Comité 111 voor wat de periode van de herkwalificatie, hierna "aangeduide periode", betreft.

Artikel 2

Zoals bepaald in de Bijlage A bij de collectieve arbeidsovereenkomst die het sociaal SAP PC 111 inricht, is een arbeider bedoeld in artikel 1 van deze bijlage, geen aangeslotene in de zin van dit solidariteitsreglement, voor wat de aangeduide periode betreft wanneer hij voor die aangeduide periode viel onder het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Paritair Comité 209 (zoals gedefinieerd door de collectieve arbeidsovereenkomst(en) die van toepassing waren of zijn tijdens de aangeduide periode). Zijn rechten op solidariteitsprestaties betreffende de aangeduide periode worden beheerst door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Paritair Comité 209 (zoals van toepassing tijdens de aangeduide periode). Dit solidariteitsreglement is niet op hem van toepassing tijdens de aangeduide periode.

Artikel 3

Voor de werknemers bedoeld in deel 1 van deze Bijlage A en zulks voor wat betreft hun aangeduide periode en overeenkomstig de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel van toepassing in Paritair Comité 209, treedt, in afwijking van artikel 2,5° van dit solidariteitsreglement, het Sociaal Fonds voor de bedienden metaal-BIS – Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2017 van Paritair Comité 209, registratienummer 142818/CO/209 en haar eventuele rechtsvoorgangers en rechtsopvolgers ten algemene of bijzondere titel op als inrichter van de solidariteitstoezegging die op hen van toepassing is. In afwijking van artikel 2,6° van dit solidariteitsreglement is het Pensioenfonds Metaal OFP niet de solidariteitsinstelling. De solidariteitsinstelling die het solidariteitsluik van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van PC 209 beheert is Integrale.

Deel 2

Artikel 4

Voor arbeiders aangesloten aan dit solidariteitsreglement, voor wie ingevolge een gerechtelijke beslissing naar aanleiding waarvan de RSZ een notificatie van wijziging heeft opgesteld, beslist werd dat zij behoorden tot het Paritair Comité 209, wordt in afwijking van artikel 1,11° van dit solidariteitsreglement overeengekomen dat hun herkwalificatie niet beschouwd wordt als een uit-treding voor zover (i) hun werkgever voor de aangeduide periode deelnam aan

het sociaal sectoraal pensioenstelsel van toepassing in Paritair Comité 111, (ii) de bijdragestortingen en de aanvullende pensioenrechten die in opbouw (en nog niet opengevallen) zijn en niet overgedragen werden uit het sociaal sectoraal pensioenstelsel, niet betwist worden en (iii) er ten gevolge hiervan ten gunste van de betrokken werknemer met betrekking tot de aangeduide periode slechts overeenkomstig één enkel sectoraal pensioenstelsel rechten erkend worden.

BIJLAGE nr. 5

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 11 DECEMBER 2023 TOT WIJZIGING VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL, HET PENSIOENREGLEMENT, HET SOLIDARITEITSREGLEMENT EN HET REGLEMENT ONTHAALSTRUCTUUR

SOLIDARITEITSPRESTATIES

§ 1. De toegekende bedragen per dag tijdelijke werkloosheid waartoe de Inrichter zich verbindt, zoals vastgelegd in artikel 12 van de Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur bedragen per 01/01/2007 1 euro per dag.

§ 2. De toegekende bedragen per maand ziekte waartoe de Inrichter zich verbindt en waarvan sprake in artikel 13 van de Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur bedragen vanaf 1 januari 2007

35 euro per eerste maand fonds (voltijds)

20 euro vanaf tweede maand fonds (voltijds)

17,5 euro per eerste maand fonds (deeltijds)

10 euro vanaf tweede maand fonds (deeltijds)

§ 3. De informatie betreffende de toegekende bedragen ter financiering van de niet-betaalde-bijdragen, zoals vastgelegd in artikel 14 van de Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur zal minstens jaarlijks door de Inrichter verstrekt worden.

§ 4. De toegekende bedragen per overlijden, waartoe de Inrichter zich verbindt, zoals vastgelegd in artikel 15 van de Bijlage nr. 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2023 tot wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement en het reglement onthaalstructuur bedragen vanaf 1 januari 2007: 1000 euro per overlijden (bruto).

C.A.O. 04/07/2022

K.B. 07/05/2023

B.S. 31/05/2023

1. Inhoud:

Aanvullende vergoedingen bij tijdskrediet landingbanen

Involge toepassing van het nationaal akkoord 2023-24 zullen de uitkeringen voor 1/5 landingsbanen met ingang van 1/1/2025 niet langer worden toegekend voor nieuwe dossiers.

2. Vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2022
**AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDSKREDIET
LANDINGSBANEN**
Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de toekenning van een sectorale aanvullende vergoeding aan werknemers van 58 jaar of ouder, die in het kader van artikel 8 van CAO 103 van 27 juni 2012, zoals gewijzigd door CAO 103ter van 20 december 2016, hun arbeidsprestaties verminderen tot 415de of tot een halftijdse betrekking in het kader van het tijdskrediet landingsbanen.

In uitvoering van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2021 betreffende het nationaal akkoord 2021-2022 (registratienummer 169137/CO/111), wordt vanaf 1 januari 2022 een sectorale aanvullende vergoeding toegekend. De modaliteiten, de toekenningsvoorwaarden en het bedrag van deze aanvullende vergoeding worden vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden

De arbeider die voldoet aan de volgende cumulatieve voorwaarden, heeft recht op de toekenning van de in deze CAO bedoelde sectorale aanvullende vergoeding:

- 1) De arbeider moet de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben. De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf de leeftijd van 58 jaar. Indien de arbeider reeds op lagere leeftijd zijn arbeidsprestaties heeft vermin-

derd in het kader van het tijdskrediet landingsbanen, zal het recht op de sectorale aanvullende vergoeding kunnen toegekend worden vanaf de maand waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt.

- 2) De arbeider moet zijn arbeidsprestaties verminderen tot 4/5de of tot een halftijdse betrekking in het kader van het tijdskrediet landingsbanen in toepassing van artikel 8 van CAO 103 van 27 juni 2012, zoals gewijzigd door CAO 103ter van 20 december 2016. De toepassing van het tijdskrediet landingsbanen moet kunnen bewezen worden aan de hand van door de bevoegde instanties (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) afgeleverde bewijsstukken.
- 3) De arbeider moet vanwege de bevoegde instanties (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) onderbrekingsuitkeringen ontvangen wegens het tijdskrediet landingsbanen. De sectorale aanvullende vergoeding moet worden aanzien als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid zoals bedoeld in artikel 2, 2de lid, 1°, c van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.
- 4) De arbeider moet ingevolge het tijdskrediet landingsbanen een netto loonverlies lijden dat groter is dan de som van de onderbrekingsuitkering en de sectorale aanvullende vergoeding voorzien in deze CAO. 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 het tijdskrediet landingsbanen, vergeleken met het bruto belastbaar jaarloon waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op basis van het loon voor normale prestaties van de maand waarin het tijdskrediet landingsbanen aanvangt.
- 5) De arbeider moet een aanvraag indienen tot het verkrijgen van de sectorale aanvullende vergoeding binnen de door het FBZMN bepaalde termijnen en volgens de door het FBZMN vastgestelde richtlijnen.

Artikel 4 - FBZMN

Het FBZMN wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure, de betalingsmodaliteiten, de controle en toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Zij stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking.

Het FBZMN wordt eveneens belast met de praktische uitvoering van de wettelijk verschuldigde inhoudingen, doorstortingen en aangiften.

Zowel de werkgever als de arbeider zijn ertoe gehouden de richtlijnen van het FBZMN na te leven.

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

Artikel 5 - De vergoedingen

De sectorale aanvullende vergoeding wordt toegekend op maandbasis. Het maandbedrag wordt toegekend per begonnen maand waarin de arbeider voldoet aan de toekenningsvoorwaarden.

Het bruto maandbedrag van de vergoeding bedraagt vanaf 1 januari 2022:

- Bij een vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5de in het kader van het tijdskrediet landingsbanen: 30 euro.
- Bij een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van het tijdskrediet landingsbanen: 75 euro.

Desgevallend worden deze bedragen begrensd zodat de betaling van de sectorale aanvullende vergoeding landingsbanen niet leidt tot een verhoging van het nettoloon van de arbeider. De berekeningen hiervoor worden gemaakt overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.

Het recht op de vergoeding vervalt onmiddellijk bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of van de loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet landingsbanen, evenals bij stopzetting van het recht op onderbrekingsuitkeringen ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 6 - Cumulatie-bepalingen

De sectorale aanvullende vergoeding tijdskrediet landingsbanen kan niet gecumuleerd worden met de vergoedingen toegekend door het FBZMN op basis van artikel 21 bis en artikel 22 van haar statuten.

Artikel 7 - Evaluatie

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe om de sectorale aanvullende vergoeding tijdskrediet landingsbanen periodiek te herevalueren, mede rekening houdend met de beschikbare middelen in het FBZMN. Een eerste evaluatie wordt voorzien tegen einde 2022.

Artikel 8 - Duur

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.

C.A.O. 04/07/2022 K.B. 16/04/2023 B.S. 23/05/2023

1. Inhoud:

Werkbaar werk en loopbaanwijzigingen – maatregelen en vergoedingen

2. Vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O. 19/02/2018 K.B. 17/08/2018 B.S. 13/09/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2022

WERKBAAR WERK LOOPBAANWIJZIGINGEN

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 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.

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

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).

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).

Artikel 3 - Maatregel "Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen"

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

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 4/5de arbeidsregime.

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

Artikel 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 455de.

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 4/5de arbeidsregime.

Artikel 5 - FBZMN

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

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.

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

Artikel 6 - De vergoedingen

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de onderstaande vergoedingen.

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 4/5de in het kader van het tijdskrediet landingsbanen (artikel 8, §1, 1° 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.

Voorbeelden:

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

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

Voorbeeld 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%.

De arbeider is alleenwonend.

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

Voorbeeld 2:

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

De arbeider is alleenwonend.

*De maandelijkse bruto vergoeding uitbetaald door het FBZMN bedraagt 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 4/5de.

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 4/5de 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 arbeids-overeenkomst of bij stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

Artikel 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.

Artikel 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.

C.A.O. 18/09/2023

K.B.

B.S.

1. Inhoud:

- Nationaal akkoord 2023-2024
- Koopkrachtpremie
- Mobiliteit
- Fonds voor Bestaanszekerheid: aanpassing van bedragen
- Werkzekerheid: omvorming van de werkzekerheidsclausule naar onbepaalde duur
- Opleiding: toepassing Arbeidsdeal
- Tijdskrediet en landingsbanen: verlenging wettelijke mogelijkheden
- Extra dag loopbaanverlof
- SWT: verlenging wettelijke mogelijkheden
- Verlenging van de Vlaamse premies.
- Omzetting EJP in andere voordelen

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, behoudens waar anders vermeld.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023

NATIONAAL AKKOORD 2023-2024

Artikel 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.

Artikel 2 - Voorwerp

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wensen de ondertekenende partijen de door hen in het kader van de sectorale onderhandelingen 2023-2024 gemaakte afspraken vast te leggen.

Waar nodig, zullen deze afspraken verder uitgewerkt worden in specifieke uitvoeringscao's.

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

Artikel 3 - Koopkrachtpremie**§ 1. Uitvoerings-cao**

In toepassing van art. 19quinquies, §5 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 en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, hebben de ondertekenende partijen afspraken gemaakt omtrent een sectoraal regime voor de toekenning van een koopkrachtpremie aan de arbeiders tewerkgesteld in PC 111.

Deze afspraken zijn vastgelegd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst "11Koopkrachtpremie" van 18 september 2023.

De hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst herneemt de in §2 opgenomen afspraken tussen de ondertekenende partijen.

In geval van onduidelijkheden, prevaleert de tekst van de collectieve arbeids-overeenkomst "Koop krachtpremie".

§ 2. Afspraken inzake de koopkrachtpremie

Arbeiders tewerkgesteld als uitzendkracht hebben recht op de koopkracht-premie onder dezelfde voorwaarden als arbeiders in dienst van de gebruiker.

Minimumdrempel en minimumbedrag.

Toekenning van een koopkrachtpremie in alle ondernemingen met een ROA in 2022 van 3% of meer.

De koopkrachtpremie in deze ondernemingen bedraagt minimaal €200.

Onder ROA wordt verstaan, de Return on Assets, zijnde het bedrijfsresultaat (code 9901 van de jaarrekening) gedeeld door het totaal van de balans (code 10/49 of 20/58).

Schaal

Ondernemingen die voldoen aan de minimumdrempel en die bovendien in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901-) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een hogere koopkrachtremie toe te kennen overeenkomstig onderstaande tabel.

- in functie van de bedrijfswinst (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) in de periode van 2018 tot en met 2021
- bedragen:
 - 350 euro: als code 9901 in 2022 $\geq$ 15% hoger is dan code 9901 over 2018-2021
 - 500 euro: als code 9901 in 2022 $\geq$ 25% hoger is dan code 9901 over 2018-2021
 - 750 euro: als code 9901 in 2022 $\geq$ 50% hoger is dan code 9901 over 2018-2021

Plafond

- De totale kost van de koopkrachtpremies van alle werknemers kan niet hoger zijn dan 33% van de bedrijfswinst van het bedrijf in 2022.
- Indien nodig proratering van het bedrag.

Berekeningsmodaliteiten

- De parameters (ROA en code 9901) worden getoetst op het niveau van de jaarrekening (juridische entiteit).
- In de berekening van het gemiddelde wordt in de teller een bedrijfsverlies in een bepaald jaar gelijkgesteld aan 0 en wordt als jaar meegeteld in de noemer. Voorbeeld 2 jaren met bedrijfswinst (2018: +100 en 2019: +100) en

2 jaren met bedrijfsverlies (2020: - 100 en 2021: - 100) geeft het volgende resultaat $(100+100+0+0)/4=50$

- Wanneer het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar, telt de jaarrekening van het boekjaar met het meeste maanden in het kalenderjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referteperiode 2018-2021)
- Wanneer het boekjaar eindigt op 1/7, telt de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referteperiode 2018-2021)
- Wanneer een boekjaar meer dan 12 maanden telt, wordt dat in de berekeningswijze gelijkgesteld met een boekjaar van 12 maanden (referteperiode voor de toepassing van de schaal is dan 4 boekjaren voorafgaand aan het boekjaar 2022)
- Wanneer niet voor elk jaar van de periode 2018- 2021 een jaarrekening beschikbaar is, wordt het gemiddelde berekend op basis van de beschikbare jaarrekeningen
- Wanneer de bedrijfswinst en/of de ROA geen relevante parameters zijn, dringt een opting-out zich op.
- Aanrekening van koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend of toegezegd na 28 april 2023.

Betalingsmodaliteiten

- betaling uiterlijk einde 2023
- pro rata de tewerkstelling (deeltijds en nieuwe indiensttredingen) in de periode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023
- pro rata gewerkte en (cf. sectorale cao ecocheques) gelijkgestelde dagen tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023
- aan arbeiders met minstens 1 maand dienst op datum van betaling
- aan arbeiders in dienst op de datum van betaling

Een arbeider die in dienst is getreden na bovenvermelde referteperiode (tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023), minstens één maand anciënniteit heeft en nog in dienst is op het ogenblik van de uitbetaling van de koopkrachtpremie, krijgt forfaitair een twaalfde van een koopkrachtpremie uitbetaald. Voor iedere arbeider, actief in de bovenvermelde referteperiode met minstens een maand anciënniteit en nog in dienst op het ogenblik van de uitbetaling van de koopkrachtpremie, die door de proratering recht heeft op minder dan één twaalfde koopkrachtpremie wordt de koopkrachtpremie afgerond naar één twaalfde koopkrachtpremie.

§ 3. Opting-out

De werkgever en de vakbondsafvaardiging kunnen overeenkomen om de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie vastgelegd in de hierboven

vermelde uitvoerings-cao niet toe te passen en in plaats daarvan te voorzien in een bedrijfsspecifieke koopkrachtpremie. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, beslist de werkgever mits het akkoord van de meerderheid van de arbeiders. Het akkoord inzake deze optingout en het bedrijfseigen voordeel moeten het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak ten laatste op 31 oktober 2023. In deze collectieve arbeidsovereenkomst voegt men een verantwoording toe dat men een onderneming is waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald. Bij gebreke aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst is de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie van toepassing.

Artikel 4 - Mobiliteit

Met ingang van 1 januari 2024 worden de hierna volgende aanpassingen aangebracht in de cao van 20/12/2021 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van de werkgever (reg.nr.: 172257/CO/111).

§ 1. Aanpassing aan de levensduurte van de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer voor andere vervoersmiddelen dan fiets en openbaar vervoer:

- Aanpassing basisbedrag per km met 12,5%
- Aanpassing van het minimumbedrag per dag en van het maximumbedrag per dag met 12,5%

§ 2. Aanpassing aan de levensduurte van de fietsvergoeding:

- Aanpassing basisbedrag per km naar 0,27€
- Aanpassing maximumbedrag per dag naar 10,80€

§ 3. Aanpassing aan de levensduurte van de tussenkomst van de werkgever in het woon- werkverkeer met het openbaar vervoer:

- Aanpassing van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig cao 19/9) met 12,5%
- Als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao 19/9

§ 4. Sectorale aanbeveling openbaar vervoer:

- Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dit kan een extra stimulans zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan.
- De partijen zullen de ondernemingen wijzen op de correcte kostenimpact van het gebruik van de derdebetalersregeling, rekening houdend met de mogelijkheid van BTW-aftrek.

Artikel 5 - Fonds voor Bestaanszekerheid

§ 1. Verlenging en indexering

De ondertekenende partijen verbinden zich tot uitvoering van de hierna volgende afspraken:

- Verlenging tot en met 30 juni 2025 van de volgende bepalingen van bepaalde duur van de statuten van het FBZ (CAO van 16 december 2019 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid", reg.nr. 156835/CO/111):
 - Bijdrage bijzondere compensatietoeslag van 0,60% en 0,10%: artikel 14, §3, 1ste en 4de alinea
 - Bijdrage risicogroepen van 0,10%: artikel 14, §5, 5de alinea
 - Tussenkost oudere zieken: artikel 22, 1ste alinea
- Indexering van de volgende vergoedingen:
 - Volledige werkloosheid: indexering met 2% bij de overschrijding(en) van de spilindex in de periode 2023-2024.
 - Tijdelijke werkloosheid: indexering per 1/7/2023 met 8,14% (index juli 2022) + 6,05% (index juli 2023)
 - Ziekte: indexering per 1/7/2023 met 8,14% + 6,05%
 - Kinderopvang: indexering met 8,14% + 6,05% van de tussenkomsten op basis van attesten 2023, 2024 en 2025

§ 2. Tussenkost bij halftijdse landingsbanen

De ondertekenende partijen verbinden zich tot de uitfasering van de tussenkomst bij halftijdse landingsbanen vanaf 58 jaar zoals bedoeld in de cao van 4 juli 2022 betreffende de aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbanen (reg.nr. 175621/CO/111), volgens onderstaande modaliteiten:

- Verderzetten van bestaande regime tot 31/12/2024
- Behoud van uitkeringen voor lopende dossiers (eerste recht op uitkering) op 31/12/2024
- Stopzetting voor nieuwe dossiers vanaf 01/01/2025

§ 3. Tijdelijke werkloosheid

De statuten van het FBZ (CAO van 16 december 2019 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid", reg. 156835/CO/111) zullen worden aangevuld met de volgende afspraken:

- a) Verhoogde tussenkomst van het FBZ bij tijdelijke werkloosheid (compensatie verlaging werkloosheidsuitkering).

Bij inwerkingtreding van de door de regering aangekondigde verlaging van de werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid en de verplichte compensatie hiervan door de werkgevers, zal deze compensatie door het FBZ ten laste worden genomen.

Ter financiering van deze verhoogde tussenkomst door het FBZ, zal vanaf inwerkingtreding van de maatregel, een bijkomende werkgeversbijdrage geïnd worden.

Op basis van de op vandaag gekende parameters (verwachte hoogte van de compensatie), bedraagt deze werkgeversbijdrage 0,19% van de in de statuten voorziene bijdragebasis.

Indien het bedrag van de compensatie voor de verlaging van de werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid afwijkt van de verwachte hoogte, zal het bovenvermelde percentage (0,19%) in overleg tussen de sociale partners bijgestuurd worden.

- b) Teneinde een reserve op te bouwen om onvoorzienbare schokken in de tijdelijke werkloosheid op te vangen, zal vanaf 01/01/2024 bovendien een werkgeversbijdrage van 0,06% worden geïnd ten gunste van het FBZ.
- c) Bovendien wordt vanaf 1 juli 2023 een extra bijdrage van 0,06% geïnd ter versterking van de financiële situatie van het FBZ. Deze extra bijdrage geldt voor bepaalde duur tot 30 juni 2025. Verlenging van deze maatregel zal voor het einde 2024 worden geëvalueerd in functie van de financiële situatie van het FBZ.

§ 4. Syndicale premies

Met ingang van 1 januari 2024 wordt door het FBZ een bijkomende werkgeversbijdrage van 0,03% van de in de statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale premies.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt door het FBZ een extra bijkomende werkgeversbijdrage van 0,02% van de in de statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale premies

Artikel 6 - Opleiding

§ 1. Individueel opleidingsrecht

In toepassing van artikel 53, 1° van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, wordt het volgende afgesproken:

- Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 24 uren naar 32 uren vanaf 2024, 36 uren vanaf 2025 en 40 uren vanaf 2026
- Behoud definitie opleiding formeel en informeel
- Behoud initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever
- Evaluatie van het sectoraal opleidingskader in een werkgroep

§ 2. Scholingsbeding

Verlenging tot 01/01/2025 van de bestaande bepaling scholingsbeding: vormen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Artikel 7 - Werkloosheid met bedrijfstoeslag

Alle bestaande bepalingen worden verlengd tot 30/6/2025:

- Zware beroepen 33 jaar loopbaan
- Zware beroepen 35 jaar loopbaan
- Lange loopbaan van 40 jaar
- Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf ofwel 62 j, ofwel na 42 j beroepsverleden tot 31/12/2026 (indien ontslag ten laatste 30/6/2025)

Artikel 8 - Landingsbanen en tijdskrediet

De regimes voorzien in de cao van 3 juli 2023, landingsbanen 2023 - verlenging, reg. nr. 181564/CO/111, worden verlengd tot 30/6/2025:

- landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5 en halftijds arbeidsregime

Daarnaast worden de afspraken van onbepaalde duur opgenomen in de cao van 20 december 2021 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (reg.nr. 172391/CO/111) herbevestigd:

- landingsbaan zonder uitkering vanaf de leeftijd van 50 en 28 jaar loopbaan en halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet

Tenslotte zullen de ondertekenende partijen uitvoering geven aan de volgende afspraken:

- versoepeling drempel 5%: de drempel wordt bepaald overeenkomstig het aantal arbeiders (harmonisering met PC 209)
- verlengen premies Vlaams Gewest

Artikel 9 - Loopbaanverlof

De cao van 21 februari 2022 inzake loopbaanverlof, reg. nr. 173802/CO/111 wordt als volgt aangepast:

- 3de dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 60 jaar vanaf 1 januari 2024

Artikel 10 - Klein verlet

De cao van 21 februari 2022 inzake kort verzuim, reg. nr. W: 173798/CO/111 wordt als volgt aangepast:

- versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen mits duidelijke afbakening van gezinssituaties (te bespreken bij het opstellen van de gecoördineerde tekst)
- gebruikelijke afscheidsrituelen bij één van de in België erkende erediensten gelijkstellen aan de dag van de begrafenis mits keuze tussen afscheidsrituelen OF de dag van de begrafenis
- ondertekening gecoördineerde tekst met het oog op algemeen verbindend verklaring, d.w.z. met integratie van nieuwe regelgeving rouwverlof, adoptieverlof, langdurige pleegzorg enz.

Artikel 11 - 8 mei

Jaarlijks op 8 mei zullen de partijen gezamenlijk een sterk signaal geven tegen racisme en discriminatie in de sector.

Artikel 12 - Werkzekerheid

De cao van 21 februari 2022 inzake "werkzekerheidsclausule" (reg.nr. 173794/CO/111), verlengd door de CAO van 13 februari 2023 (reg. nr. 178676/CO/111), wordt verlengd voor onbepaalde duur.

Artikel 13 - Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen

Een nationale sectorale cao zal voorzien dat de provinciale en regionale sectorale cao's eindejaarspremie worden aangepast in de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant. De partijen onderzoeken de mogelijkheid om het toepassingsgebied te verduidelijken voor multizetel-ondernemingen.

Deze aanpassingen hebben als voorwerp om de mogelijkheid te scheppen om de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden:

- maximum de helft van de eindejaarspremie;
- mits het afsluiten van een bedrijfs-cao;

- op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)
- kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden)
- voorafgaandelijke informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie

De aanpassingen worden doorgevoerd met ingang van de eindejaarspremies over 2023.

De partijen verbinden zich ertoe om in de periode 2025-2026 geen verdere aanpassingen aan te brengen aan de mogelijkheid om de sectorale eindejaarspremie om te zetten in andere voordelen.

Artikel 14 - Risicogroepen

De CAO van 20 december 2021 (reg.nr. 169545/CO/111) wordt verlengd tot 31 december 2024.

De ondertekenende partijen zullen afspraken maken over de verduidelijking van de definities 'risicogroepen' met het oog op de sectorale rapportering, de toewijzing van middelen (% per categorie) en de harmonisering A/B).

Artikel 15 - Ecocheques

De ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van de ecocheques volgens onderstaande procedure en timing:

- Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een alternatieve besteding van de ecocheques.
- 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.
- Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 31 oktober 2023 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.
- In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging dient de alternatieve besteding van de ecocheques ofwel goedgekeurd te worden door het paritair comité, ofwel vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten uiterlijk op 31 oktober 2023.

- Een afschrift van de aldus gesloten cao moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal paritair comité.

Artikel 16 – Verlenging bestaande flexibiliteitsbepalingen

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 de voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 een koninklijk besluit genomen zou worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 24 juni 2022 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.

Artikel 17 – Harmonisatie

De partijen zullen de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209 (eenheidsclassificatie) verderzetten.

Artikel 18 – Vakbondsafvaardiging 20-40 arbeiders

De ondertekenende partijen gaan akkoord om in 2023-2024 de paritaire werkzaamheden te hervatten voor het op punt stellen van een procedure voor de installatie van een vakbondsafvaardiging in bedrijven met 20-40 arbeiders op basis van onderstaande principes:

- Akkoord om verder te werken op het laatste tekstvoorstel uit de paritaire werkgroep en om daarin het woord "maximum" te schrappen
- Bepaling van het aantal mandaten & beschermingen op basis van de nationale basis-cao van 19 februari 1973.

Artikel 19 – Paritaire beginselverklaring PC 111 "Sociaal overleg van en voor de toekomst"

De partijen zullen een beginselverklaring onderschrijven tegen uiterlijk 30 november 2023, gebaseerd op de ontwerptekst die door Agoria in het paritair comité zal worden neergelegd.

Bovendien engageren de partijen zich om, aansluitend hierop:

- een gemeenschappelijke sensibilisering voor de beginselverklaring te voorzien (alleszins ten aanzien van de sector, bedrijven, werknemers/militanten, maar ook extern);
- de bedrijven te verzoeken dit te bespreken met hun vakbondsvertegenwoordigers en een eigen reflectie te organiseren.
- afspraken te maken over volgende stappen rond dit thema

Artikel 20 – CAO 104

De sectorale sociale partners bevelen de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers in PC 111 aan om aandacht te besteden aan de implementatie en concretisering van CAO 104, met een focus op stimulerende positieve initiatieven.

Artikel 21 – Sectorale uitdagingen

De sectorale sociale partners engageren zich om in de periode 2023-2024 aandacht te besteden aan de volgende thema's:

- Paritair overleg met betrekking tot illegale tewerkstelling
- Paritair bespreken van de concurrentiepositie van de sector

Artikel 22 – Sociale vrede en naleving van de akkoorden

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, met inbegrip van het hoofdstuk betreffende de koopkrachtpremie, 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 in strijd zijn met de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst of deze 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 23 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 of tot de datum zoals opgenomen in het betreffende artikel.

C.A.O. 17/09/2011	K.B. 05/11/2002	B.S. 09/10/2003
1. Inhoud:		
Omzetting van alle bedragen in BEF naar EURO		
2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:		
3. Duurtijd:		
Vanaf 17 september 2001 voor onbepaalde duur.		

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 strekkende tot omzetting van de bedragen uitgedrukt in Belgische frank naar de EURO, voorkomende in sommige collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing voor het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

OMZETTINGSCAO EURO

HOOFDSTUK I. INLEIDING

A. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

B. Voorwerp

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 78 betreffende de invoering van de EURO in de collectieve arbeidsovereenkomsten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 69 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in EURO van de bedragen van barema's, premies, vergoedingen en voordelen
- Artikel 10.5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2001 houdende het nationaal akkoord 2001-2002 voor de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

C. Algemeen verbindend verklaring

Artikel 3

Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

HOOFDSTUK II. DE OMREKENING NAAR DE EURO

A. Principes

Artikel 4

§ 1. De omrekening in EURO gebeurt door het bedrag in Belgische frank te delen door de omrekeningskoers (40,3399).

§ 2. Een bedrag wordt in EURO afgerond met twee decimalen meer dan het aantal decimalen in Belgische frank, met naleving van de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst of het gebruik.

§ 3. De toepassing van een indexering en/of een vermenigvuldigingscoëfficiënt op dit bedrag tot 31 december 2001 gebeurt op basis van het in bedrag in Belgische frank dat geïndexeerd en vervolgens eventueel vermenigvuldigd en/of verhoogd wordt en afgerond wordt met naleving van de CAO-bepalingen of het gebruik. Het resultaat wordt in EURO omgerekend volgens de regels in § 1 en § 2.

§ 4. Het te betalen bedrag in EURO wordt afgerond met twee decimalen volgens de zogenaamde rekenkundige afronding.

§ 5. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen bedragen, uitgedrukt in Belgische frank, blijven geldig tot en met 31 december 2001.

B. Concretisering

1. *Omzetting van de bedragen vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2001 houdende het nationaal akkoord 2001-2002 (registratienummer 57347/CO/1110000).*

Artikel 5

De artikelen of onderdelen ervan die in de eerste rij en de eerste en de vierde kolom van de volgende rij(en) van onderstaande tabel worden vermeld, hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf 1 januari 2002 de bedragen die in EURO worden vermeld in de derde kolom.

Punt 2.1. loonsverhoging		
	BEF	EURO
2 ^{de} streep	3	0,07
Punt 2.2. minimumlonen		
3 ^{de} streep	3	0,07
Punt 6.2. Fonds voor Bestaanszekerheid		
Punt a.		
Hele uitkering	300	7,44
Halve uitkering	150	3,72
Punt b.	3100	76,85
Punt c.	300	7,44
Punt 7.3. brugpensioenen		
Punt g.	3100	76,85
Punt 10.1. verlenging van bestaand bepalingen van bepaalde duur		
5 ^{de} streep	3100	76,85
6 ^{de} streep	3100	76,85

2. *Omzetting van de bedragen vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2001 inzake de wijziging en de coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid" (registratienummer 57348/CO/1110000).*

Artikel 6

De artikelen of onderdelen ervan die in de eerste rij en de eerste en de vierde kolom van de volgende rij(en) van onderstaande tabel worden vermeld, hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf 1 januari 2002 de bedragen die in EURO worden vermeld in de derde kolom.

Art. 14 §2.		
	BEF	EURO
15 ^{de} lid	24500	607,34
	21000	520,38
	17500	433,81
	14000	347,05
	10500	260,29
	7000	173,53
	3500	86,76
Art. 20.		
§ 1.	200	4,96
	100	2,48
§ 2.	200	4,96
	100	2,48
	300	7,44
	150	3,72
Art. 20bis §1.		
1 ^{ste} lid	2600	64,45
2 ^{de} lid	3100	76,85
3 ^{de} lid	3100	76,85
Art. 20bis §2.		
1 ^{ste} lid	1300	32,23
2 ^{de} lid	1550	38,42
3 ^{de} lid	1550	38,42

3. Omzetting van de toepasbare bedragen vermeld in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 7

Aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997 inzake het nationaal akkoord 1997-1998 met registratienummer 44221/COB/111.1&2, wordt in punt 3.3. B. c. de volgende paragraaf toegevoegd:

"In zover de arbeiders recht hebben op een aanmoedigingspremie voor een vrijwillige overgang naar een deeltijdse betrekking, bedragen deze premies op 31 december 2001: 3.500 BEF voor een 4/5 tewerkstelling, en 6.000 BEF voor een halftijdse tewerkstelling.

Deze premies bedragen vanaf 1 januari 2002: 86,76 EURO voor een 4/5 tewerkstelling, en 148,74 EURO voor een halftijdse tewerkstelling."

Artikel 8

Aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 inzake het nationaal akkoord 1999-2000 met registratienummer 50669/COF/1110000, worden in punt 4.1. a. de volgende paragrafen toegevoegd:

"In zover de arbeiders recht hebben op een aanmoedigingspremie voor een halftijdse loopbaanonderbreking, bedraagt deze premie op 31 december 2001: 1.500 BEF.

Deze premie bedraagt vanaf 1 januari 2002: 37,18 EURO."

"In zover de arbeiders recht hebben op een aanmoedigingspremie bij de overgang van een 4/5 tewerkstelling naar een halftijdse loopbaanonderbreking, bedraagt deze premie op 31 december 2001: 1000 BEF.

Deze premie bedraagt vanaf 1 januari 2002: 24,79 EURO."

Artikel 9

Aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1971 inzake het statuut van de jonge arbeiders van minder dan 21 jaar met registratienummer 632/CO/111, wordt een artikel 5bis luidend als volgt toegevoegd:

"Art. 5bis. De berekeningsbasis voor het minimumuurloon van de minderjarigen bedraagt op 31 december 2001 na verhoging en indexering: 303,28 BEF. eze berekeningsbasis bedraagt op 1 januari 2002: 7,5181 EURO."

Artikel 10

Aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1989 inzake het gewaarborgd minimumloon algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 1990, wordt een artikel 2bis luidend als volgt toegevoegd:

“Art. 2bis. Het gewaarborgd bruto maandloon bedraagt op 31 december 2001 na verhogingen en indexering 49.940 BEF en in de vorm van een daarmee gelijkaardig uurloon 303,28 BEF in een loonstelsel van 38 uur per week. Op 1 januari 2002 bedraagt dit gewaarborgd bruto maandloon, 1.237,98 EURO en het gelijkaardig uurloon 7,5181 EURO.”

Artikel 11

In toepassing van de Wet van 19 juli 1983 op het leerlingenwezen, komen partijen overeen om een aanvullend artikel 2bis bij het koninklijk besluit van 11 juni 1986 houdende de vaststelling van de berekeningswijze van de vergoeding verschuldigd aan de leerlingen in de ondernemingen die tot het ressort van het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw behoren, aan te vragen.

Het aanvullend artikel luidt als volgt:

“Art. 2bis. De berekeningsbasis voor de vergoeding van de leerlingen bedraagt op 31 december 2001, na verhogingen en indexering: 316,62 BEF. Deze berekeningsbasis bedraagt op 1 januari 2002: 7,8488 EURO.”

Artikel 12

Aan artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997 inzake de vervoerkosten van de arbeiders, met registratienummer 45237/CO/111.01.02, wordt een §4bis. toegevoegd, luidend als volgt:

“§4bis. De werkgeverstussenkomst per kilometer in de vorm van een wekelijkse bijdrage, voor de arbeiders die geen gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken, worden opgenomen in de onderstaande tabel.

De tweede en de vijfde kolom van onderstaande tabel hebben betrekking op de werkgeverstussenkomst, na indexering, in Belgische frank op 31 december 2001.

De derde en de zesde kolom van onderstaande tabel hebben betrekking op de werkgeverstussenkomst in EURO op 1 januari 2002.

Aantal in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Afstand in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever
1	1,17	43 - 45	14,43
2	2,35	46 - 48	15,17
3	3,52	49 - 51	16,01
4	3,79	52 - 54	16,56
5	4,19	55 - 57	17,08
6	4,44	58 - 60	17,65
7	4,61	61 - 65	18,34
8	4,86	66 - 70	19,24
9	5,16	71 - 75	20,13
10	5,40	76 - 80	21,00
11	5,70	81 - 85	21,94
12	5,88	86 - 90	22,73
13	6,20	91 - 95	23,65
14	6,49	96 - 100	24,52
15	6,77	101 - 105	25,43
16	6,97	106 - 110	26,35
17	7,24	111 - 115	27,27
18	7,54	116 - 120	28,21
19	7,81	121 - 125	29,08
20	8,01	126 - 130	29,97
21	8,25	131 - 135	30,84
22	8,58	136 - 140	31,68
23	8,87	141 - 145	32,57
24	9,15	146 - 150	33,79
25	9,35	151 - 155	34,31
26	9,69	156 - 160	35,18
27	9,94	161 - 165	36,02
28	10,21	166 - 170	36,86

Aantal in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Afstand in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever
29	10,39	171 - 175	37,70
30	10,68	176 - 180	38,50
31-33	11,18	181 - 185	39,37
34-36	12,07	186 - 190	40,18
37-39	12,84	191 - 195	41,05
40-42	13,58	196 - 200	41,89

Artikel 13

Aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 1999 inzake de bijzondere compensatietoeslag, met registratienummer 52815/CO/111, wordt een artikel 2bis toegevoegd, luidend als volgt:

“Art. 2bis. De bijzondere compensatietoeslag bedraagt op 31 december 2001:

3.500 BEF aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van ten minste 485 BEF betalen;

2.200 BEF aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 275 BEF en 485 BEF betalen;

0 BEF aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 275 BEF betalen.

Deze bijzondere compensatietoeslag bedraagt op 1 januari 2002:

86,76 EURO aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van ten minste 12,02 EURO betalen;

54,54 EURO aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 6,82 EURO en 12,02 EURO betalen;

0 EURO aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 6,82 EURO betalen.”

Artikel 14

Aan de gewijzigde en gecoördineerde tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 1999 inzake het sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 2000, wordt een artikel 7bis toegevoegd luidend als volgt:

“Art. 7bis. Op 31 december 2001 bedraagt het minimumbedrag voor het opnemen van een jaarlijkse rente 25.000 BEF.

Op 1 januari 2002 bedraagt dit minimumbedrag 619,73 EURO.”

HOOFSTUK III. DUUR

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, ingaande op 17 september 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door één der ondertekenende partijen, mits zes maanden op voorhand opzegging wordt betekend per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor metaal-, machine- en elektrische bouw.

NATIONAAL MINIMUMLOON

38u/w	01/09/2022 Verhoging cfr Cao +€0,2606	01/07/2023 +6,05% index	01/01/2024 Verhoging cfr CAO +€0,2606
Uurloon	€ 14,3188	€ 15,1851	€ 15,4457

INDEXCIJFERS

GEZONDHEIDSINDEXCIJFER (VIERMAANDELIJKS GEMIDDELDE)			
MAAND	2022	2023	2024
Januari	113,42	125,26	126,56
Februari	114,60	125,00	127,21
Maart	115,54	125,08	127,99
April	116,52	124,79	
Mei	117,02	124,63	
Juni	117,58	124,69	
Juli	118,39	124,79	
Augustus	119,39	125,31	
September	120,53	125,35	
Oktober	122,22	125,65	
November	123,47	125,73	
December	124,59	125,91	

830 a Vervoerkosten per trein

Met ingang van 1 juli 2019 geldt er niet langer een sectorale regeling. Wel de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 (gewijzigd door CAO nr. 19/10 van 28/5/2019) gesloten in de nationale arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschap-pelijk openbaar vervoer van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, komt van toepassing.

De werkgeverstussenkomst bij vervoer per trein wijzigt dus enkel indien ook de NAR-CAO wordt aangepast. Onderstaande bedragen bleven actueel in 2023, en werden geïndexeerd met 12,5% met ingang van 01/01/2024.

2023	BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER			
Afstand in km	Maandkaart EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00

2023	BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER			
Afstand in km	Maandkaart EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00

2023	BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER			
Afstand in km	Maandkaart EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

2024	BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER			
Afstand in km	Maandkaart EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
1	23,63	65,250	235,13	-
2	25,88	72,000	259,88	-
3	28,13	79,875	284,63	10,13
4	31,50	86,625	309,38	10,13
5	33,75	93,375	335,25	11,25
6	36,00	100,125	355,50	12,38
7	38,25	105,750	378,00	12,38
8	40,50	111,375	399,38	13,50
9	41,63	118,125	420,75	14,63
10	43,88	123,750	442,13	14,63
11	46,13	130,500	463,50	15,75
12	48,38	135,000	484,88	16,88
13	50,63	141,750	506,25	16,88
14	52,88	148,500	527,63	18,00
15	55,13	154,125	549,00	19,13
16	56,25	159,750	570,38	19,13
17	59,63	165,375	591,75	20,25
18	61,88	172,125	613,13	21,38
19	64,13	177,750	634,50	21,38
20	65,25	183,375	655,88	22,50
21	67,50	190,125	677,25	23,63
22	69,75	195,750	698,63	23,63
23	72,00	201,375	721,13	24,75
24	74,25	208,125	741,38	24,75
25	76,50	213,750	762,75	25,88
26	78,75	219,375	784,13	27,00
27	79,88	226,125	805,50	28,13
28	83,25	231,750	828,00	28,13

2024

BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER

Afstand in km	Maandkaart EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
29	85,50	237,375	849,38	29,25
30	86,63	243,000	870,75	29,25
31-33	91,13	253,125	904,50	30,38
34-36	95,63	268,875	957,38	32,63
37-39	101,25	282,375	1010,25	33,75
40-42	106,88	298,125	1063,13	36,00
43-45	111,38	312,750	1114,88	38,25
46-48	117,00	327,375	1167,75	40,50
49-51	122,63	342,000	1220,63	41,63
52-54	126,00	352,125	1257,75	42,75
55-57	129,38	363,375	1296,00	43,88
58-60	132,75	373,500	1332,00	46,13
61-65	138,38	387,000	1382,63	47,25
66-70	144,00	405,000	1445,63	49,50
71-75	134,00	375,000	1340,00	46,00

830 b Vervoerkosten met privé-vervoermiddel

Werkgeversbijdrage woon-werkverkeer met privé-vervoermiddel

BIJLAGE - VERGOEDINGEN VOOR WOON-WERK IN TABELVORM

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	VERVOER PER FIETS 2021	VERVOER PER FIETS 2022	VERVOER PER FIETS 2024
1	0,24 €	0,24 €	0,27 €
2	0,48 €	0,48 €	0,54 €
3	0,72 €	0,72 €	0,81 €
4	0,96 €	0,96 €	1,08 €
5	1,00 €	1,00 €	1,35 €
6	1,00 €	1,08 €	1,62 €
7	1,05 €	1,26 €	1,89 €
8	1,20 €	1,44 €	2,16 €
9	1,35 €	1,62 €	2,43 €
10	1,50 €	1,80 €	2,70 €
11	1,65 €	1,98 €	2,97 €
12	1,80 €	2,16 €	3,24 €
13	1,95 €	2,34 €	3,51 €
14	2,10 €	2,52 €	3,78 €
15	2,25 €	2,70 €	4,05 €
16	2,40 €	2,88 €	4,32 €
17	2,55 €	3,06 €	4,59 €
18	2,70 €	3,24 €	4,86 €
19	2,85 €	3,42 €	5,13 €
20	3,00 €	3,60 €	5,40 €
21	3,15 €	3,78 €	5,67 €
22	3,30 €	3,96 €	5,94 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	VERVOER PER FIETS 2021	VERVOER PER FIETS 2022	VERVOER PER FIETS 2024
23	3,45 €	4,14 €	6,21 €
24	3,60 €	4,32 €	6,48 €
25	3,75 €	4,50 €	6,75 €
26	3,90 €	4,68 €	7,02 €
27	4,05 €	4,86 €	7,29 €
28	4,20 €	5,04 €	7,56 €
29	4,35 €	5,22 €	7,83 €
30	4,50 €	5,40 €	8,10 €
31	4,65 €	5,58 €	8,37 €
32	4,80 €	5,76 €	8,64 €
33	4,95 €	5,94 €	8,91 €
34	5,10 €	6,12 €	9,18 €
35	5,25 €	6,30 €	9,45 €
36	5,40 €	6,48 €	9,72 €
37	5,55 €	6,66 €	9,99 €
38	5,70 €	6,84 €	10,26 €
39	5,85 €	7,02 €	10,53 €
40	6,00 €	7,20 €	10,80 €
Meer dan 40	6,00 €	7,20 €	10,80 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	ANDER VERVOER-MIDDEL 2021	ANDER VERVOER-MIDDEL 2022	ANDER VERVOER-MIDDEL 2024
1	1,50 €	1,50 €	1,69 €
2	1,50 €	1,50 €	1,69 €
3	1,50 €	1,50 €	1,69 €
4	1,50 €	1,50 €	1,69 €
5	1,50 €	1,50 €	1,69 €
6	1,50 €	1,50 €	1,69 €
7	1,50 €	1,50 €	1,69 €
8	1,50 €	1,50 €	1,69 €
9	1,50 €	1,50 €	1,69 €
10	1,50 €	1,50 €	1,69 €
11	1,50 €	1,50 €	1,69 €
12	1,50 €	1,50 €	1,69 €
13	1,50 €	1,50 €	1,69 €
14	1,50 €	1,50 €	1,69 €
15	1,50 €	1,50 €	1,69 €
16	1,50 €	1,50 €	1,69 €
17	1,50 €	1,50 €	1,69 €
18	1,50 €	1,50 €	1,69 €
19	1,50 €	1,50 €	1,69 €
20	1,50 €	1,50 €	1,69 €
21	1,80 €	1,80 €	2,03 €
22	1,80 €	1,80 €	2,03 €
23	1,80 €	1,80 €	2,03 €
24	1,80 €	1,80 €	2,03 €
25	1,80 €	1,88 €	2,11 €
26	1,80 €	1,95 €	2,19 €
27	1,80 €	2,03 €	2,28 €
28	1,80 €	2,10 €	2,36 €
29	1,80 €	2,18 €	2,45 €
30	1,80 €	2,25 €	2,53 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	ANDER VERVOER-MIDDEL 2021	ANDER VERVOER-MIDDEL 2022	ANDER VERVOER-MIDDEL 2024
31	1,86 €	2,33 €	2,62 €
32	1,92 €	2,40 €	2,70 €
33	1,98 €	2,48 €	2,78 €
34	2,04 €	2,55 €	2,87 €
35	2,10 €	2,63 €	2,95 €
36	2,16 €	2,70 €	3,04 €
37	2,22 €	2,78 €	3,12 €
38	2,28 €	2,85 €	3,21 €
39	2,34 €	2,93 €	3,29 €
40	2,40 €	3,00 €	3,38 €
41	2,46 €	3,08 €	3,46 €
42	2,52 €	3,15 €	3,54 €
43	2,58 €	3,23 €	3,63 €
44	2,64 €	3,30 €	3,71 €
45	2,70 €	3,38 €	3,80 €
46	2,76 €	3,45 €	3,88 €
47	2,82 €	3,53 €	3,97 €
48	2,88 €	3,60 €	4,05 €
49	2,94 €	3,68 €	4,13 €
50	3,00 €	3,75 €	4,22 €
51	3,06 €	3,83 €	4,30 €
52	3,12 €	3,90 €	4,39 €
53	3,18 €	3,98 €	4,47 €
54	3,24 €	4,05 €	4,56 €
55	3,30 €	4,13 €	4,64 €
56	3,36 €	4,20 €	4,73 €
57	3,42 €	4,28 €	4,81 €
58	3,48 €	4,35 €	4,89 €
59	3,54 €	4,43 €	4,98 €
60	3,60 €	4,50 €	5,06 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	ANDER VERVOER-MIDDEL 2021	ANDER VERVOER-MIDDEL 2022	ANDER VERVOER-MIDDEL 2024
61	3,66 €	4,58 €	5,15 €
62	3,72 €	4,65 €	5,23 €
63	3,78 €	4,73 €	5,32 €
64	3,84 €	4,80 €	5,40 €
65	3,90 €	4,88 €	5,48 €
66	3,96 €	4,95 €	5,57 €
67	4,02 €	5,03 €	5,65 €
68	4,08 €	5,10 €	5,74 €
69	4,14 €	5,18 €	5,82 €
70	4,20 €	5,25 €	5,91 €
71	4,26 €	5,33 €	5,99 €
72	4,32 €	5,40 €	6,08 €
73	4,38 €	5,48 €	6,16 €
74	4,44 €	5,55 €	6,24 €
75	4,50 €	5,63 €	6,33 €
76	4,56 €	5,70 €	6,41 €
77	4,62 €	5,78 €	6,50 €
78	4,68 €	5,85 €	6,58 €
79	4,74 €	5,93 €	6,67 €
80	4,80 €	6,00 €	6,75 €
81	4,86 €	6,08 €	6,83 €
82	4,92 €	6,15 €	6,92 €
83	4,98 €	6,23 €	7,00 €
84	5,04 €	6,30 €	7,09 €
85	5,10 €	6,38 €	7,17 €
86	5,16 €	6,45 €	7,26 €
87	5,22 €	6,53 €	7,34 €
88	5,28 €	6,60 €	7,43 €
89	5,34 €	6,68 €	7,51 €
90	5,40 €	6,75 €	7,59 €

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	ANDER VERVOER-MIDDEL 2021	ANDER VERVOER-MIDDEL 2022	ANDER VERVOER-MIDDEL 2024
91	5,46 €	6,83 €	7,68 €
92	5,52 €	6,90 €	7,76 €
93	5,58 €	6,98 €	7,85 €
94	5,64 €	7,05 €	7,93 €
95	5,70 €	7,13 €	8,02 €
96	5,76 €	7,20 €	8,10 €
97	5,82 €	7,28 €	8,18 €
98	5,88 €	7,35 €	8,27 €
99	5,94 €	7,43 €	8,35 €
100	6,00 €	7,50 €	8,44 €
101	6,06 €	7,58 €	8,52 €
102	6,12 €	7,65 €	8,61 €
103	6,18 €	7,73 €	8,69 €
104	6,24 €	7,80 €	8,78 €
105	6,30 €	7,88 €	8,86 €
106	6,36 €	7,95 €	8,94 €
107	6,42 €	8,03 €	9,03 €
108	6,48 €	8,10 €	9,11 €
vanaf 109	6,50 €	8,18 €	9,20 €



metallos.be

f Métallos FGTB - ABVV