

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019*

*Convention collective de travail du 26 juin 2019*

**NATIONAAL AKKOORD  
2019-2020**

**ACCORD NATIONAL  
2019-2020**

**HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

**CHAPITRE I. – Champ d'application**

**Artikel 1. – Toepassingsgebied**

**Article 1. – Champ d'application**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "servicetechniekers" verstaan:

Pour l'application de la présente convention, on entend par "techniciens de service" :

- Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- Met een belangrijke verplaatsingsgraad (van de woonplaats of de onderneming naar het bedrijf, de klant of van klant naar klant);
- Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad (gereedschap, persoonlijke tools, enz.);
- Met hoge opleidingsgraad (specifieke opleidingsprogramma's meerdere keren per jaar);
- Die vaak instaan voor een bepaalde regio;
- Die vaak gespecialiseerd zijn in bepaalde machines;
- Met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming;
- Die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.

- Les techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé (du domicile ou de la société vers l'entreprise, le client ou d'un client à l'autre) ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (équipement, outils de travail personnels, etc.) ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques plusieurs fois par an) ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification spécifique.

**HOOFDSTUK II. – Kader**

**CHAPITRE II. – Cadre**

**Art. 2. – Voorwerp**

**Art. 2. – Objet**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode 2019-2020 met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 24 april 2019).

Cette convention collective de travail est conclue pour la période 2019-2020 en tenant compte de l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB 24 avril 2019).

**Art. 3. – Procedure**

**Art. 3. – Procédure**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Col-

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral

lectieve 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 (BS 22 november 1969).

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen.

### **HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid**

#### **Art. 4. – Verhoging van de lonen**

Op 1 juli 2019 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%. Op 1 juli 2019 worden ook alle effectieve brutolonen met 1,1 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 30 september 2019 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 %.

#### **Art. 5. - Ondernemingsenveloppe**

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. 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 procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht:

a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.

In ondernemingen met meerdere zetels 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.

Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail (MB 22 novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires par arrêté royal.

### **CHAPITRE III. – Garantie de revenu**

#### **Art. 4. – Augmentation des salaires**

Le 1er juillet 2019, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 1,1%. Le 1er juillet 2019, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 1,1%, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 septembre 2019, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### **Art. 5. – Enveloppe d'entreprise**

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

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée:

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

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2019 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. In dat geval is het akkoord van alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties vereist en moet de collectieve arbeidsovereenkomst worden ondertekend door alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uren van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.934/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (*BS* 29 mei 2018) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

#### **Art. 6. – Scheidingspremie**

Vanaf 1 juli 2019 wordt, onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, de scheidingspremie verhoogd van € 14,87 per nacht naar € 18,50 per nacht.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid van 21 juni 2007, geregistreerd onder het nummer 85.028/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 2008 (*BS* 29 oktober 2008) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

#### **Art. 7. – Engagementsverklaring jongerenlonen**

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving.

#### **Art. 8. – Sociaal fonds**

§ 1. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan wordt toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de of de helft door een landingsbaan op te nemen in de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 137 van 23 april 2019, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor een 1/2de loop-

b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 septembre 2019, sur une convention collective de travail.

Dans les entreprises sans délégation syndicale la même procédure sera suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire.

#### Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 11 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 141.934/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (*MB* 29 mai 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 6 – Prime de séparation**

A partir du 1er juillet 2019, et sans préjudice des dispositions plus favorables de l'entreprise, la prime de séparation sera portée de 14,87 € par nuit à 18,50 € par nuit.

#### Remarque

La convention collective de travail relative à la prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit du 21 juin 2007, enregistrée sous le numéro 85.028/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 2008 (*MB* 29 octobre 2008), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 7 – Déclaration d'engagement salaires jeunes**

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité des salaires pour les jeunes, excepté pour les étudiants jobistes, cf. la législation existante.

#### **Art. 8. – Fonds social**

§ 1. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur temps de travail dans le cadre de la cct n° 103 du 27 juin 2012 d'1/5e ou de moitié pour l'aménagement de leurs fin de carrière au cours de la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n°137 du 23 avril 2019, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et à partir de 57 ans

baanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang.

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel betaalt de kosten voor kinderopvang die in 2019 en 2020 plaatsvond terug op voorwaarde dat de arbeider, op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de metaalhandel.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor de kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

§ 3. Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeiders die in de periode van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2022 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 146.833/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2018 (BS 31 december 2018).

§ 4. Na ten minste dertig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, wordt een aanvullende vergoeding bij de uitkeringen voor ziekte- en invaliditeitsverzekering toegekend aan de arbeider, met een maximum van 36 maanden.

Deze aanvullende vergoeding bedraagt €2,34 per volledige ziekte-uitkering en €1,17 per halve ziekte-uitkering. Ze vervangt de aanvullende ziektevergoeding, zoals bedoeld in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, voor de in het eerste lid bedoelde arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019, en dat voor onbepaalde duur.

§ 5. Vanaf 1 juli 2019 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2018 en op 1 februari 2019 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

pour une diminution de carrière à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension.

§ 2. A partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants.

Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants engagés en 2019 et 2020 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire du commerce du métal.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin et s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

§ 3. Une indemnité complémentaire est attribuée aux ouvriers qui dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2020 jusqu'au 30 juin 2022 entrent dans un emploi fin de carrière en douceur, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 28 juin 2018 relative au travail faisable et à afflux, enregistrée sous le numéro 146.833/CO/149.04 et rendue obligatoire le 12 décembre 2018 (MB 31 décembre 2018).

§ 4. Après minimum trente jours d'incapacité ininterrompue suite à une maladie ou un accident, excepté l'incapacité découlant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, une indemnité complémentaire est attribuée à l'ouvrier en plus de l'indemnité de maladie-invalidité, avec un maximum de 36 mois.

Cette indemnité complémentaire s'élève à €2,34 par indemnité complète de maladie et à €1,17 par demi-indemnité de maladie. Elle remplacera l'indemnité complémentaire de maladie telle que visée dans l'article 10 de la convention collective de travail du 28 juin 2018 portant modification et coordination des statuts du Fonds social, pour les incapacités prévues dans l'alinéa premier qui commencent dès le 1<sup>er</sup> juillet 2019, et ceci pour une durée indéterminée.

§ 5. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1<sup>er</sup> février 2018 et au 1<sup>er</sup> février 2019 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Door deze berekening, met name 1,84 % op 1 februari 2018 en 2,23 % op 1 februari 2019, worden de aanvullende vergoedingen met 4,11 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli 2019 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 12,70 per werkloosheidsuitkering en € 6,35 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 6,54 per werkloosheids- en ziekte-uitkering en € 3,27 per halve per werkloosheids- en ziekte-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: € 2,44 per RIZIV-uitkering en € 1,22 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 8,33 per RIZIV-uitkering en € 4,16 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 323,91 + € 16,32/jaar met een maximum van € 1068,36;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 80,97;
- aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 80,97 voor 1/2de en € 32,38 voor 1/5de.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 28 juni 2018, geregistreerd onder het nummer 146.835/CO/149.04, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 2018 (BS 22 november 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### **Art. 9. – Aanvullende pensioenen**

De sociale partners engageren zich om stappen te zetten naar Sigedis, om zicht te krijgen op de bestaande regelingen voor bedienden, op het vlak van aanvullende pensioenen.

#### **Art. 10. – Eindejaarspremie**

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, vervalt, vanaf 1 januari 2020, de voorwaarde dat de arbeiders minstens drie maanden anciënniteit moeten tellen in de onderneming voor de betaling van de eindejaarspremie.

Vanaf 1 januari 2020 worden schorsingen van de

Par le biais de ce calcul, à savoir 1,84 % le 1er février 2018 et 2,23 % le 1er février 2019, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,11 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées à partir du 1er juillet 2019 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 12,70 par allocation de chômage et € 6,35 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés: € 6,54 par allocation de chômage et de maladie et € 3,27 par demi-allocation de chômage et de maladie ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : € 2,44 par allocation INAMI et € 1,22 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés: € 8,33 par allocation INAMI et € 4,16 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire fermeture : € 323,91 + € 16,32/an avec un maximum de € 1068,36 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 80,97 ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière : € 80,97 pour un 1/2e et de € 32,38 pour un 1/5e.

#### Remarque

La convention collective de travail relative à la modification et coordination des statuts du fonds social du 28 juin 2018, enregistrée sous le numéro 146.835/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 novembre 2018 (MB 22 novembre 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 8. – Pensions complémentaires**

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre des démarches auprès de Sigedis pour avoir un aperçu des réglementations existantes pour les employés en matière de pension complémentaire.

#### **Art. 10. – Prime de fin d'année**

Sans préjudice de situations plus favorables dans les entreprises, la condition qui consistait pour les ouvriers à compter au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise pour le paiement de la prime de fin d'année, est supprimée à partir du 1er janvier 2020.

A partir du 1er janvier 2020, les suspensions du

arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof gelijkgesteld met effectieve prestaties.

De sociale partners engageren zich om een technische werkgroep samen te stellen, teneinde de cao van 11 september 2017 inzake eindejaarspremie te verduidelijken.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 141.937/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 februari 2018 (BS 12 maart 2018) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2020, en dit voor onbepaalde duur.

### Art. 11. – Geolokalisatie

De sociale partners engageren zich om tegen 31 december 2019 een informatief sectoraal kader omtrent geolokalisatie uit te werken en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake een sectoraal kader geolokalisatie zal worden gesloten, met ingang van 1 januari 2020.

## HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

### Art. 12. – Groeipad

De sociale partners engageren zich om te streven naar een groeipad op het vlak van vorming en opleiding.

### Art. 13. – Educam

Op vraag van de werknemersvertegenwoordiging kan Educam worden uitgenodigd om minstens een keer per vier jaar aanwezig te zijn op de ondernemingsraad of het CPBW.

### Art. 14. – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

#### Opmerking

contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif, sont assimilées à des prestations effectives.

Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de travail technique afin de clarifier la CCT du 6 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année.

#### Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 141.937/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 février 2018 (MB 12 mars 2018) sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et ce pour une durée indéterminée.

### Art. 11. – Géolocalisation

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer, pour le 31 décembre 2019, un cadre informatif sectoriel relatif à la géolocalisation, et ce via une convention collective de travail à durée indéterminée.

#### Remarque

Une convention collective de travail relative à un cadre sectoriel de géolocalisation sera conclue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## CHAPITRE IV. – Formation

### Art. 12. – Trajectoire de croissance

Les partenaires sociaux s'engagent à viser un trajet de croissance en matière de formation.

### Art. 13. – Educam

Educam peut être invité à la demande des représentants du personnel pour être présent au moins une fois tous les quatre ans au conseil d'entreprise ou au CPPT.

### Art. 14. – Clause d'écologie

En exécution de l'article 22bis, §1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écologie.

#### Remarque

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 144.692/CO/149.04, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 september 2018 (BS 13 september 2018), zal vanaf 1 september 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 14, dat wordt gesloten voor bepaalde duur, tot 31 augustus 2021.

#### **Art. 15. – Initiatieven voor instroom van nieuwe werknemers in de sector**

De sociale partners menen dat de intrede van nieuwe werknemers in de sector een belangrijke uitdaging is, zowel voor de ondernemingen als voor de sector.

De sociale partners spreken daarom af om de bestaande maatregelen voor instroom met een jaar te verlengen en om de volgende bijkomende initiatieven voor instroom te nemen.

§ 1. Van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 wordt voor de opleidingsdagen, voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende werkbaar werk en instroom, aan de werkgever een premiekrediet van 100 euro per opleidingsdag toegekend.

§ 2. Voor de knelpuntberoepen, zoals bepaald in artikel 6, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende werkbaar werk en instroom, zal worden overgegaan tot een actualisatie van de lijst van knelpuntberoepen via het beroepenobservatorium van Educam. De instroommaatregelen voor knelpuntberoepen zullen worden toegepast op basis van de geactualiseerde lijst.

§ 3. De sociale partners engageren zich om, samen met EDUCAM, een peterschapsopleiding onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof uit te bouwen.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een peter eveneens recht op een terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, een premiekrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8 u en 50 euro voor een terugkommoment van 4 u.

§ 4. Arbeiders hebben voor kinderopvang die plaatsvond in 2019 en 2020 recht op een tussenkomst ten laste van het Sociaal Fonds voor de metaalhandel, zoals voorzien in art. 8, § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 5. Deze maatregelen maken het voorwerp uit van een sectorale evaluatie in januari 2021.

Opmerking

La convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation, enregistrée sous le numéro 144.692/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 septembre 2018 (MB 13 septembre 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1er septembre 2019 et ce pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 14, qui est conclue pour une durée déterminée, jusqu'au 31 août 2021.

#### **Art. 15. – Initiatives pour favoriser « l'arrivée » de nouveaux travailleurs dans le secteur**

Les partenaires sociaux considèrent que l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur est un enjeu important aussi bien pour les entreprises que pour le secteur.

De cette manière, les partenaires sociaux conviennent de prolonger d'un an les mesures existantes en matière d'afflux et de prendre les initiatives supplémentaires suivantes.

§ 1. Du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, pour les jours de formation prévus à l'article 5 de la convention collective de travail relative au travail faisable et l'afflux, un crédit-prime de 100 euros par jour de formation est accordé à l'employeur.

§ 2. Pour les métiers en pénurie, tel que stipulé à l'article 6, § 1, de la convention collective de travail relative au travail faisable et l'afflux, la liste des métiers en pénurie sera mise à jour par l'observatoire professionnel d'Educam. Les mesures d'afflux pour les métiers en pénurie seront appliquées sur la base de la liste actualisée.

§ 3. Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer avec EDUCAM une formation de parrainage dans le cadre du congé-éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof.

Dans le cadre de la formation parrainage, un parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2021, l'employeur a droit à un crédit-prime de 100 euros pour une remise à niveau de 8h et 50 euros pour une remise à niveau de 4h.

§ 4. Pour la garde des enfants qui ont eu lieu en 2019 et 2020, les travailleurs ont droit à une contribution du Fonds social du commerce du métal, telle que prévue dans l'art. 8, § 2 de la présente convention collective de travail.

Ces mesures feront l'objet d'une évaluation en janvier 2021.

Remarque

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 146.833/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2018 (*BS* 31 december 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en worden verlengd tot 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2021.

## **HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk**

### **Art. 16. – Sectoraal model werkbaar werk**

De sociale partners verbinden zich ertoe het sectoraal model van werkbaar werk verder te ontwikkelen, met Educam als promotor, en dit vanaf 1 juli 2019, voor onbepaalde duur.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 146.833/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2018 (*BS* 31 december 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast.

### **Art. 17. – Anciënniteitsverlof**

Vanaf 1 januari 2019 heeft de arbeider recht op een bijkomende dag anciënniteitsverlof vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming, bovenop de bestaande dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.939/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (*BS* 29 mei 2018) zal vanaf 1 januari 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### **Art. 18. – Loopbaanverlof**

Vanaf 1 januari 2019 wordt een derde dag loopbaanverlof toegekend vanaf de leeftijd van 60 jaar, bovenop de bestaande dagen loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 50 jaar en 55 jaar.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake loopbaanverlof van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.940/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 maart 2018 (*BS* 19 april 2018) zal vanaf 1 januari 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

La convention collective de travail du 28 juin 2018 relative au travail faisable et à l'afflux, enregistrée sous le numéro 146.833/CO/149.04 et rendue obligatoire le 12 décembre 2018 (*MB* 31 décembre 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception de l'article 5, paragraphe 2, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021.

## **CHAPITRE V. – Temps de travail et flexibilité**

### **Art. 16. – Modèle sectoriel du travail faisable**

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre le développement du modèle sectoriel de travail, avec Educam comme promoteur, et ceci à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, pour une durée indéterminée.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 28 juin 2018 relative au travail faisable et à afflux, enregistrée sous le numéro 146.833/CO/149.04 et rendue obligatoire le 12 décembre 2018 (*MB* 31 décembre 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019.

### **Art. 17. – Congé d'ancienneté**

A partir du 1er juillet 2019 l'ouvrier a droit à un jour supplémentaire de congé d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en plus du jour de congé existant à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 141.939/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 avril 2018 (*MB* 29 mai 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2019, et ce pour une durée indéterminée.

### **Art. 18. – Congé de carrière**

A partir du 1er janvier 2019, un troisième jour de congé de carrière sera accordé à partir de 60 ans, en plus des jours de congé de carrière existants à partir de 50 et 55 ans.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 11 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 142.940/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 25 mars 2018 (*MB* avril 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2019, et ce pour une durée indéterminée.



### **Art. 19. – Klein verlet bij overlijden**

Vanaf 1 juli 2019 wordt de periode voor de opname van het klein verlet bij overlijden verlengd tot dertig dagen, volgend op de dag van het overlijden.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.929/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2016 (*BS 27 januari 2017*) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### **Art. 20. – Stand-by**

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider, op zijn vraag, recht op een rustperiode van 11 u tussen zijn laatste prestatie tijdens een stand-by en het begin van zijn normale uurrooster en dit voor onbepaalde duur.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake stand-by van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.690/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (*BS 20 mei 2015*) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### **Art. 21. – Non-discriminatie**

De sociale partners engageren zich tot het sluiten van een sectorale cao non-discriminatie tegen 30 september 2019.

## **HOOFDSTUK VI. – Wendbaar werk**

### **Art. 22. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel**

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

### **Art. 23. – Individuele aanpassing arbeidstijd**

### **Art. 19. - Petit chômage en cas de décès**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, en cas de décès, la période au cours de laquelle le petit chômage peut être pris est étendue à trente jours suivant le jour du décès.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 en matière de petit chômage, enregistrée sous le numéro 131.929/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 décembre 2016 (*MB 27 janvier 2017*) sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

### **Art. 20. – Stand-by**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 l'ouvrier a droit, à sa demande, à une période de repos de 11h entre sa dernière prestation au cours d'un stand-by et le début de son horaire de travail normal et ce pour une durée indéterminée.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 29 avril 2014 en matière de stand-by, enregistrée sous le numéro 122.690/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 2015 (*MB 20 mai 2015*) sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

### **Art. 21 – Non-discrimination**

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT sectorielle de non-discrimination avant le 30 septembre 2019.

## **CHAPITRE V. – Travail maniable**

### **Art. 22. – Mesure visant la promotion de l'emploi**

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

### **Art. 23. – Aménagement individuel du temps de travail**

De sociale partners engageren zich om een kader uit te werken om de arbeidstijd individueel te kunnen aanpassen op vraag van de arbeider.

Hiertoe zal een werkgroep worden opgericht, die haar werkzaamheden zal afronden tegen 31 december 2019, teneinde deze maatregelen te concretiseren tegen uiterlijk 15 januari 2020, en dit binnen de wettelijke mogelijkheden.

#### **Art. 24. – Flexibiliteit**

Vanaf 1 juli 2019 worden de activiteiten, bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 11 september 2017, uitgebreid met de chauffeurs.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.936/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 29 mei 2018), zal in die zin worden aangepast en worden verlengd van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021.

#### **Art. 25. – Nieuwe arbeidstijdregelingen**

§ 1. In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 en mits naleving van de in de § 2 tot § 6 bepaalde voorwaarden kunnen fietsherstellende (met als hoofdactiviteit het onderhouden en herstellen van fietsen), vanaf 1 juli 2019, de volgende nieuwe arbeidsregeling invoeren.

§ 2. In ondernemingen vanaf 15 arbeiders gebeurt de invoering van de nieuwe arbeidsregeling door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

§ 3. In afwijking van § 2, kan de invoering van een nieuwe arbeidsregeling in ondernemingen met minder dan 15 arbeiders ook gebeuren door het indienen van een toetredingsakte, volgens het verplichte sectorale model, bij de Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met kopie aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

Het Paritair Subcomité beslist binnen de twee maanden na ontvangst door de voorzitter van het Paritair Subcomité over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.

In afwijking van voorgaande lid, beslist het Paritair Subcomité tot 31 december 2019 binnen de maand na ontvangst van de toetredingsakte door de voorzitter

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un cadre en vue de l'aménagement individuelle du temps de travail à la demande de l'ouvrier.

À cet effet, un groupe de travail sera créé. Celui-ci terminera ses travaux d'ici le 31 décembre 2019, afin de concrétiser ces mesures au plus tard le 15 janvier 2020, et ceci dans le cadre des possibilités prévues par la loi.

#### **Art. 24. – Flexibilité**

A partir du 1er juillet 2019, les activités prévues à l'article 3 de la convention collective relative à la flexibilité du 11 septembre 2017, seront étendues aux chauffeurs.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 141.936/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 29 mai 2018), sera adaptée en ce sens et prolongée, à partir du 1er juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021 inclus.

#### **Art. 25. – Introduction de nouveaux régimes de travail**

§ 1. En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n°42 et moyennant certaines conditions prévues dans les § 2 à 6, les réparateurs des vélos (avec comme activité principale l'entretien et la réparation des vélos), peuvent, à partir du 1er juillet 2019, introduire le nouveau régime de travail suivant.

§ 2. Dans les entreprises à partir de 15 ouvriers, l'introduction du nouveau régime de travail se fait par la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et les organisations de travailleurs représentatives.

§ 3. En dérogation au § 2, l'instauration d'un nouveau régime de travail dans les entreprises de moins de 15 ouvriers peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion, d'après le modèle sectoriel obligatoire, introduit au Greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, avec copie au président de la Sous-commission paritaire.

La Sous-commission paritaire décide dans les deux mois après réception de l'acte d'adhésion par le président de la Sous-commission paritaire, de l'approbation ou du rejet de l'acte d'adhésion.

En dérogation au paragraphe précédent, la Commission paritaire décide jusqu'au 31 décembre 2019 et dans le mois suivant la réception de l'acte d'adhésion par le président de la Commission pari-

ter van het Paritair Subcomité over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.

Indien binnen deze termijn geen besluit is genomen, wordt de toetredingsakte geacht te zijn goedgekeurd.

De voorzitter deelt de beslissing per brief of per mail mee.

§ 4. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen worden ingevoerd indien is voldaan aan volgende voorwaarden:

- 1° De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis;
- 2° De onderneming beschikt over een systeem om de arbeidstijd tijdens piekmomenten te registreren (minstens via de prestatiefiche of werkbon) en de in de piekperiode gepresteerde uren worden vermeld op een prestatiefiche die wordt bijgevoegd aan de loonfiche;
- 3° De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen wordt uitgehangen in de onderneming en de arbeiders worden één maand voorafgaand aan de toepassing van de nieuwe uurroosters schriftelijk verwittigd;
- 4° De nieuwe uurroosters worden opgenomen in het arbeidsreglement. De opname gebeurt op grond van de overeenkomstig § 2 gesloten ondernemingscao of de goedgekeurde toetredingsakte, zonder dat hiervoor de wijzigingsprocedure voor het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

§ 5. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen deze vorm aannemen:

- 1° Een piekperiode van maximum 6 weken in de maanden april, mei en juni;
- 2° De tijdens de piekperiode gepresteerde uren worden ingehaald vóór 31 december van hetzelfde kalenderjaar, en dit op een ogenblik naar keuze van de arbeider, voor zover de arbeidsorganisatie het toelaat;
- 3° Tijdens de piekperiode kan maximum 10 u per dag en 45 u per week worden gewerkt;
- 4° Er wordt betaalde bijkomende inhaalrust toegekend, waarbij één uur prestatie tijdens piekmomenten gelijk is aan anderhalf uur inhaalrust tijdens dalmomenten.

§ 6. Voor alles wat niet uitdrukkelijk geregeld wordt in § 1 tot § 5, zijn de bepalingen van de cao van 19 november 1990, geregistreerd onder het nummer onbekend/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 maart 1991 (BS

taire, de l'approbation ou du rejet de l'acte d'adhésion.

A défaut d'une décision dans ce délai, la proposition est réputée approuvée.

Le président communique la décision par lettre ou par courrier électronique.

§ 4. Le nouveau régime de travail peut uniquement être instauré moyennant les conditions suivantes:

- 1° Le nouveau régime de travail s'applique uniquement aux travailleurs sur base volontaire;
- 2° L'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail pendant les périodes de pointe (au moins via la fiche de prestation ou le bon de travail) et les heures prestées pendant la période de pointe sont mentionnées sur une fiche de prestation jointe à la feuille de paie;
- 3° L'introduction des nouveaux régimes de travail est affiché aux valves de l'entreprise et les ouvriers en sont avisés par écrit un mois avant l'application des nouveaux horaires;
- 4° Les nouveaux horaires sont repris dans le règlement de travail. Leur intégration se fait sur base de la cct d'entreprise conclu conformément au § 2, ou l'acte d'adhésion approuvé, sans nécessité de suivre la procédure de modification du règlement de travail.

§ 5. Le nouveau régime de travail peut uniquement prendre la forme suivante:

- 1° Une période de pointe de maximum 6 semaines pendant les mois d'avril, de mai et de juin;
- 2° Les heures prestées pendant la période de pointe sont récupérées avant le 31 décembre de la même année calendrier et ce au moment choisi par l'ouvrier, dans la mesure où l'organisation du travail le permet ;
- 3° Pendant la période de pointe, un maximum de 10 h par jour et de 45 h par semaine peut être presté;
- 4° Un repos compensatoire supplémentaire rémunéré est attribué. Une heure de prestation pendant les périodes de pointe est égale à une heure et demie de repos compensatoire pendant les périodes creuses.

Pour tout ce qui n'est pas réglé explicitement dans les § 1 à 5, les dispositions de la CCT du 19 novembre 1990, enregistrée sous le numéro inconnu/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mars 1991 (MB 18 avril 1991) et la CCT n° 42 du 2 juin 1987, conclue au Conseil national du tra-

18 april 1991) en de cao nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (BS 26 juni 1987) van toepassing.

§ 7. Dit artikel doet geen afbreuk aan de nieuwe arbeidsregelingen die in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 1990 inzake de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen zijn ingevoerd vóór 1 juli 2019.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake nieuwe arbeidsregelingen voor fietsherstellers zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 juli 2019 tot 31 december 2020.

#### **Art. 26. – Vrijwillige overuren en interne grens**

§ 1. Voor de servicetechniekers kan, onder de voorwaarden bepaald in § 2 tot § 4 en mits vóór 31 december 2019 een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, voor een periode die loopt tot maximum 30 juni 2021:

- Het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 300 u per kalenderjaar;
- Het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens worden verhoogd van 25 u naar maximum 60 u;
- De interne grens worden verhoogd van 143 u naar maximum 383 u.

§ 2. Het verhogen van het aantal vrijwillige overuren, het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens en/of het verhogen van de interne grens, zoals voorzien in § 1, is slechts mogelijk onder volgende voorwaarden:

- 1° De verhoging geldt enkel voor servicetechniekers betaald aan een uurloon dat hoger is dan het baremaloon van categorie E of in een groeipad naar een uurloon dat hoger is dan het baremaloon van categorie E binnen een termijn van 2 jaar;
- 2° De servicetechnieker die een akkoord heeft gesloten over het presteren van vrijwillige overuren, heeft het recht om definitief of tijdelijk af te zien van het effectief presteren van de vrijwillige overuren. De arbeider ver-

vail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par Arrêté royal du 18 juin 1987 (MB 26 juin 1987), sont applicables.

§ 7. Le présent article ne porte pas atteinte aux nouveaux régimes de travail introduits avant le 1er juillet 2019 en application de la convention collective du 19 novembre 1990 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

#### Remarque

Une convention collective de travail relative aux nouveaux régimes de travail pour les réparateurs des vélos sera rédigée en ce sens, à partir du 1er juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

#### **Art. 26. – Heures supplémentaires volontaires et limite interne**

§ 1. Pour les techniciens de service, dans les conditions prévues par § 2 à 4 et moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 31 décembre 2019 avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale (ou à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire), pour une période allant maximum jusqu'au 30 juin 2021:

- Le montant des heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 h à maximum 300 h par année calendrier ;
- Les heures supplémentaires qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne peuvent être portées de 25 h à maximum 60 h ;
- La limite interne peut être portée de 143 h à maximum 383 h.

§ 2. L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires, le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne ou l'augmentation de la limite interne, comme prévu au § 1, ne sont possibles que dans les conditions suivantes :

- 1° L'augmentation ne s'applique qu'aux techniciens de service rémunérés à un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E ou en voie de progression vers un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E dans un délai de 2 ans ;
- 2° Le technicien de service qui a conclu un accord sur l'exécution des heures supplémentaires volontaires, ait le droit de renoncer temporairement ou définitivement à l'exécution effective des heures supplémen-

wittigt zijn werkgever hiervan binnen een redelijke termijn die kan worden bepaald op ondernemingsniveau;

- 3° Bij het sluiten van het schriftelijk akkoord heeft de servicetechnieker het recht om zich te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of vakbondssecretaris;
- 4° Het schriftelijk akkoord wordt overgemaakt aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, het CPBW, of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging;
- 5° Met het oog op een evaluatie ontvangt de ondernemingsraad of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk wanneer wordt vergaderd, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging driemaandelijks, een overzicht van het totaal aantal gepresteerde overuren en inhaalrustdagen.

§ 3. De in uitvoering van § 1 en § 2 gesloten ondernemingscao wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

§ 4. De toepassing van de mogelijkheid om de vrijwillige overuren te verhogen op ondernemingsvlak is beperkt tot de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 en maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie vóór 30 november 2020.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

### HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

#### Art. 27. – Tijdkrediet en loopbaanvermindering

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 kan het recht op half-tijds/volgtijds tijdkrediet met motief tot 36 maanden, zoals voorzien in artikel 3 van de cao van 28 juni 2018, op ondernemingsvlak bij cao worden uitgebreid tot 51 maanden voor het tijdkrediet met motief zorg, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de cao nr. 103 van 27 juli 2012, en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en wordt de leeftijd op 57 gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot

taires volontaires. L'ouvrier en informe son employeur dans un délai raisonnable pouvant être déterminé au niveau d'entreprise ;

- 3° Lors de la conclusion de l'accord écrit, le technicien de service a le droit d'être assisté par un délégué syndical ou un secrétaire syndical ;
- 4° L'accord écrit est soumis au conseil d'entreprise ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale ;
- 5° A des fins d'évaluation, le comité d'entreprise ou, à défaut le comité de prévention et de protection du travail, reçoit en cas de réunion, ou à défaut, la délégation syndicale sur une base trimestrielle, un aperçu du nombre total d'heures supplémentaires travaillées et de repos compensatoires.

§ 3. La cct d'entreprise conclue en application du § 1 et § 2, est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

§ 4. La possibilité de porter les heures supplémentaires volontaires au niveau d'entreprise est limité à la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 et fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel avant le 30 novembre 2020.

#### Remarque

Une convention collective de travail sera rédigée en ce sens, à partir du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

### CHAPITRE VII. – Planification de la carrière

#### Art. 27. – Crédit-temps et diminution de la carrière

§ 1. A partir du 1er juillet 2019 le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif jusqu'à 36 mois, tel que prévu dans l'article 3 de la cct du 28 juin 2018, peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une cct d'entreprise, pour le crédit-temps avec motif soins, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la cct n° 103 du 27 juillet 2012, et ceci pour une durée indéterminée.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5 temps à partir de 55 ans, ou d'un mi-temps à partir de 57 ans, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou

een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep, en dit vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering, geregistreerd onder het nummer 146.834/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 oktober 2018 (*BS* 31 oktober 2018) zal met ingang van 1 januari 2019 in die zin worden aangepast.

#### **Art. 28. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 1 januari 2019 – 31 december 2020**

##### § 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

##### § 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van 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 bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

dans un métier lourd, et ce du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

#### Remarque

La convention collective de travail du 28 juin 2018 relative au crédit-temps et la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 146.834/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 14 octobre 2018 (*MB* 31 octobre 2018) sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Art. 28. – Régime de chômage avec complément d'entreprise 1 janvier 2019 – 31 décembre 2020**

##### § 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier de 40 ans de carrière.

En application de la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

##### § 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut **au cours des 35 ans de carrière**, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van 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 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van 3 mei 2007.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut **au cours des 33 ans de carrière**, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée conformément à l'article 22, § 3 de l'arrête royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007.

Remarque

Une convention collective de travail relative au ré-

werkloosheid met bedrijfstoeslag werd in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

#### § 6. Aanvullende vergoeding

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds.

#### **Art. 29. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 1 januari 2021 – 30 juni 2021**

##### § 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld **in het voorgaande lid** wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

##### § 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van 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 bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

gime de chômage avec complément d'entreprise a été élaborée en ce sens, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

#### § 6. Indemnités complémentaire

Le Fonds social du commerce du métal prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social.

#### **Art. 29. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 1er janvier 2021 – 30 juin 2021**

##### § 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier de 40 ans de carrière.

Pour le régime de RCC tel que prévu **à l'alinéa précédent**, l'âge est fixé à 59 ans en application de la convention collective de travail n° 142 du 23 avril 2019.

##### § 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut **au cours des 35 ans de carrière**, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.



§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van 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 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar

§ 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage van 3 mei 2007.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 zal in die zin

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut **au cours des 33 ans de carrière**, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée au sens de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période s'étendant entre le 1er janvier 2021

worden opgesteld, vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 voor het recht op SWT op 59 jaar en 31 december 2022 voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

## § 6. Aanvullende vergoeding

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds.

## HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

### Art. 30. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2019-2020 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 22 van het nationaal akkoord 2017-2018, verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Subcomité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

### Art. 31. – Bepaling aantal werknemers voor vakbondsafvaardiging

Vanaf 1 oktober 2019 wordt het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders bepaald op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut van de vakbondsafvaardigingen van 29 augustus 2014, geregistreerd onder het nummer 123.577/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (*BS* 17 juni 2015), zal vanaf 1 oktober 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### Art. 32. – Meldingsplicht werkgeversgroeperin-

et le 30 juin 2021 sera élaborée en ce sens, à partir du 1er janvier 2021 et jusqu'au 30 juin 2021 inclus pour le droit au RCC à l'âge de 59 ans et jusqu'au 31 décembre 2022 pour le dispense de disponibilité adaptée.

## § 6. Indemnité complémentaire

Le Fonds social du commerce du métal prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social.

## CHAPITRE VIII. – Participation et concertation

### Art. 30. – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 22 de l'accord national 2017-2018 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2019-2020.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Sous-commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

### Art. 31. – Détermination du nombre de travailleurs pour la délégation syndicale

A partir du 1er octobre 2019 la détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1er octobre de l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

#### Remarque

La convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales du 29 août 2014, enregistrée sous le numéro 123.577/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (*MB* 17 juin 2015), sera adapté en ce sens à partir du 1er octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

### Art. 32. – Obligation d'information des groupe-

## gen

Vanaf 1 juli 2019 geldt de meldingsplicht ook bij werkgeversgroeperingen, waardoor de ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of ertoe toetreden, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis moeten stellen. Een kopie van deze kennisgeving wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming van 16 juni 2011, geregistreerd onder het nummer 104.832/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 oktober 2011 (BS 4 november 2011), zal op 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### Art. 33. – Vakbondsvorming

Vanaf 1 juli 2019 wordt de duur van de afwezigheid voor de deelneming aan cursussen en seminars verhoogd van 10 dagen naar 12 dagen per vast mandaat en per mandaatperiode van vier jaar. Binnen het Sociaal Fonds voor de metaalhandel worden afspraken gemaakt over de toepassing van de verhoging voor de lopende mandaatperiode.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 inzake vakbondsvorming, geregistreerd onder het nummer 141.941/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 29 mei 2018), wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019, en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK IX. – Outplacement

### Art. 34. – Collectivisering outplacement

Voor de periode vanaf 1 oktober 2019 tot 30 juni 2021 zullen de sociale partners overgaan tot het collectiviseren van outplacement, onder volgende voorwaarden:

- 1300 euro wordt ten laste genomen door het Sociaal Fonds voor de metaalhandel; 500 euro wordt betaald door de onderneming;
- De kwaliteitsbewaking gebeurt door Educam;
- De collectivisering is niet van toepassing bij ontslag wegens medische overmacht;
- De collectivisering geldt niet wanneer de ar-

## ments d'employeurs

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 l'obligation d'information s'applique également aux groupements d'employeurs. Par conséquent, les entreprises qui créent un groupement d'entreprises ou y adhèrent, doivent au préalable en avertir le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations des travailleurs représentatives. Une copie de cette information sera transmise au Président de la sous-commission paritaire.

### Remarque

La convention collective de travail relative à l'obligation d'information pour les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance du 16 juin 2011, enregistrée sous le numéro 104.832/CO/149.04 et ratifiée par arrêté royal du 5 octobre 2011 (MB 4 novembre 2011), sera adaptée en ce sens le 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.

### Art. 33. – Formation syndicale

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la durée de l'absence pour suivre des cours et séminaires de formation syndicale sera augmenté de 10 à 12 jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans. Au sein du Fonds social pour le commerce du métal, des arrangements sont faits relatifs à l'application de l'augmentation pour la période de mandat en cours.

### Remarque

La convention collective du 11 septembre 2017 relative à la formation syndicale enregistrée sous le numéro 141.941/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 29 mai 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

## HOOFDSTUK IX. – Outplacement

### Art. 34. – Collectivisation outplacement

Pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 30 juin 2021, les partenaires sociaux collectiviseront l'outplacement, aux conditions suivantes:

- 1300 euro sont pris en charge par le Fonds Social du commerce du métal; 500 euro sont payés par l'entreprise;
- La surveillance de la qualité se fait par Educam;
- La collectivisation n'est pas applicable en cas de licenciement pour force majeure médicale;
- La collectivisation ne s'applique pas lorsque

beider wordt ontslagen met een verbre-  
kingsvergoeding die overeenstemt met min-  
stens 30 weken loon.

De praktische modaliteiten worden in onderling over-  
leg tussen de instanties van het Sociaal Fonds voor  
de metaalhandel en van EDUCAM vastgesteld.

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van een  
sectorale evaluatie in januari 2021.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake outpla-  
cement zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 ok-  
tober 2019 tot en met 30 juni 2021.

### **HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord**

#### **Art. 35. – Sociale vrede**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst ver-  
zekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de  
duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis  
van algemene of collectieve aard voorgelegd wor-  
den, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op  
vlak van de individuele onderneming.

#### **Art. 36. – Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-  
ten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019  
tot en met 31 december 2020, tenzij anders be-  
paald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde  
duur kunnen worden opgezegd mits een opzeg-  
gingstermijn van drie maanden, betekend per aan-  
getekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair  
Subcomité voor de metaalhandel en aan de onder-  
tekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal  
fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opge-  
zegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden,  
betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzit-  
ter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel  
en aan de ondertekenende organisaties.

l'ouvrier est licencié avec une indemnité de  
licenciement correspondant à au moins 30  
semaines de salaire.

Les modalités pratiques sont fixées d'un commun  
accord entre les instances du Fonds social du  
commerce du métal et EDUCAM.

Cette mesure fera l'objet d'une évaluation secto-  
rielle en janvier 2021.

#### Remarque

Une convention collective de travail en matière  
d'outplacement sera rédigée en ce sens, valable à  
partir du 1er octobre 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

### **CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord**

#### **Art. 35. – Paix sociale**

La présente convention collective de travail assure  
la paix sociale dans le secteur pendant toute la du-  
rée de l'accord. En conséquence, aucune revendi-  
cation à caractère général ou collectif ne sera for-  
mulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou  
des entreprises individuelles.

#### **Art 36. – Durée**

La présente convention collective de travail est con-  
clue pour une durée déterminée, couvrant la pé-  
riode du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 in-  
clus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indétermi-  
née peuvent être résiliés moyennant un préavis de  
trois mois, notifié par lettre recommandée au Prési-  
dent de la Sous-commission paritaire pour le com-  
merce du métal et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont  
convenus pour une durée indéterminée peuvent  
être résiliés moyennant un préavis de six mois, noti-  
fié par lettre recommandée au Président de la  
Sous-commission paritaire pour le commerce du  
métal et aux organisations signataires.

**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2019-2020**

**PREMIES VLAAMS GEWEST**

**PRIMES DE LA REGION FLAMANDE**

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel 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:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

En dit voor onbepaalde duur.

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

Et ceci pour une durée indéterminée.

**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**JONGERENLONEN – PARITAIRE VERKLARING**

De sociale partners van de sector metaalhandel verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische dan wel beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.

Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Namens de sociale partners van het PsC 149.04.

**ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2019-2020**

**SALAIRES DES JEUNES –  
DÉCLARATION PARITAIRE**

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur du commerce du métal manifestent leur désaccord avec la réintroduction de la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes qui ont opté pour l'enseignement technique ou professionnel. C'est la raison pour laquelle le secteur décidé, il y a des années, de supprimer la dégressivité salariale pour les jeunes.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution réalisable permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Au nom des partenaires sociaux de la ScP 149.04.

**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**VORMING EN OPLEIDING – GROEIPAD**

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling.

Daartoe willen zij de opleidingsinspanning verhogen.

De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

- Het opleidingsaanbod van EDUCAM beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- Het opleidingsaanbod van EDUCAM verder uit te breiden;
- Via EDUCAM acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- Werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren via het opleidingscv;
- Instroommaatregelen verder uit te bouwen.

**ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2019-2020**

**FORMATION – TRAJECTOIRE DE CROISSANCE**

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance afin d'augmenter à terme le nombre de jours de formation, contribuant ainsi à atteindre l'objectif interprofessionnel.

Ils sont disposés à augmenter l'effort de formation.

La réalisation du trajet de croissance se fera comme suit:

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs;
- Elargir l'offre de formation EDUCAM;
- Entreprendre des actions via EDUCAM pour augmenter le taux de participation aux formations;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation;
- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.