

PARITAIR COMITÉ 209 VOOR DE BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATENNIJVERHEID	COMMISSION PARITAIRE 209 POUR LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2017 NATIONAAL AKKOORD 2017-2018	Convention collective de travail du 29 mai 2017 ACCORD NATIONAL 2017-2018
Toepassingsgebied	Champ d'application
<p>Art. 1. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid, tenzij anders vermeld.</p> <p>Onder bedienden wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>	<p>Art. 1. – La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, sauf mention contraire.</p> <p>Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.</p>
Voorwerp	Objet
<p>Art. 2. – 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.</p> <p>Art. 3. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.</p>	<p>Art. 2. – Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral 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.</p> <p>Art. 3. – Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.</p>
HOOFDSTUK I. – KOOPKRACHT	CHAPITRE I. – POUVOIR D'ACHAT
Art. 4. – Ondernemingsenveloppe	Art. 4. – Enveloppe d'entreprise
<p>De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden</p> <ul style="list-style-type: none">- van de ondernemingen gelegen in de provincies waar een provinciale collectieve arbeidsovereenkomst in een eindejaarspremie voorziet die gelijk is aan een volledige 13^{de} maand;- van de ondernemingen gelegen in de provincies waar via collectieve arbeidsovereenkomst geen eindejaarspremie wordt voorzien of waar een eindejaarspremie wordt voorzien die lager is dan een volledige 13^{de} maand, en die op hun vlak een eindejaarspremie toekennen die evenwaardig is aan of hoger is dan de provinciale/regionale eindejaarspremie, zoals bepaald in artikel 6, § 1. <p>A. Bepaling van de enveloppe</p> <p>De ondernemingen kunnen op 1 juli 2017 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.</p>	<p>Les dispositions de cet article sont d'application aux employés barémisés et barémisables</p> <ul style="list-style-type: none">- des entreprises situées dans les provinces où une convention collective de travail provinciale prévoit une prime de fin d'année égale à un 13^{ème} mois complet ;- des entreprises situées dans les provinces n'ayant pas prévu par convention collective de travail l'octroi d'une prime de fin d'année ou ayant prévu par convention collective de travail l'octroi d'une prime de fin d'année inférieure à un 13^{ème} mois complet et qui ont déjà à leur niveau un régime de prime de fin d'année équivalent ou supérieur à la prime de fin d'année provinciale/régionale, tel que mentionnée à l'article 6, § 1. <p>A. Détermination de l'enveloppe</p> <p>Les entreprises peuvent au 1^{er} juillet 2017 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</p>

Onder loonmassa wordt begrepen de totaliteit van de bruto wedden (met inbegrip van de eindejaarspremies, ploegenpremies, overloon, vakantiegeld, enz.) en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever en andere sociale lasten) van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

B. Procedure voor onderhandeling van de ondernemingsenveloppe

§ 1. – Besteding van de enveloppe

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

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging voor bedienden is ingesteld :

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

In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 juni 2017 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

Partijen kunnen voorafgaandelijk tijdens de eerste stap hierboven voor 30 juni 2017 overeen komen om deze termijn van overleg te verlengen tot ten laatste 30 september 2017. Ook in dit geval moeten de gemaakte afspraken alleszins ingaan op 1 juli 2017.

Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door één van de in het Gewestelijk verzoeningsbureau vertegenwoordigde vakbonden.

Indien er geen akkoord is om te onderhandelen of indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen de bovengenoemde termijnen, worden de

enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Il faut entendre par masse salariale la totalité des appointements bruts (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, le pécule de vacances, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.

B. Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise

§ 1. – Affectation de l'enveloppe

L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une concertation paritaire suivant les engagements repris dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

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 pour employés est instituée:

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

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

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 juin 2017, sur une convention collective de travail.

Les parties peuvent préalablement lors de la première étape ci-dessus se mettre d'accord avant le 30 juin 2017 pour prolonger ce délai de concertation jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard. Dans ce cas les accords intervenus doivent également entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2017.

Pour les entreprises sans délégation syndicale pour employés la convention collective de travail doit être signée par une des organisations syndicales représentées au sein du Bureau de conciliation régional.

S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, les appointements mensuels bruts

effectieve bruto maandweden van de bedienden verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt C.

§ 2. – Aanbeveling

- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden waar nog een verschil bestaat in vergelijking met de deze van de arbeiders
- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden en deze van de arbeiders groter worden of dat er nieuwe verschillen worden ingevoerd.
- Bij de onderhandelingen zal ook aandacht gaan naar de uitzendkrachten binnen de onderneming.

§ 3. – Betwistingen

Elke betwisting over de interpretatie van de berekening van het recurrent budget zal onmiddellijk voorgelegd worden aan het Gewestelijk verzoeningsbureau van het paritair comité, volgens de modaliteiten vastgelegd in de in §1 genoemde bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

C. Aanvullende regeling

Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto maandweden van de bedienden op 1 juli 2017 verhoogd met 1,1 %, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productieprijzen, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.

Art. 5. – Alternatieve besteding ecocheques

Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2014.

Ondernemingen die ecocheques moeten toekennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2014, 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 bediende 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 als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe.

effectifs des employés sont augmentés selon les modalités fixées au point C.

§ 2. – Recommandation

- L'enveloppe d'entreprise sera de préférence consacrée à l'amélioration des conditions salariales et de travail des employés là où il existe encore une différence par rapport à celles des ouvriers.
- L'affectation de l'enveloppe d'entreprise ne peut en aucun cas entraîner une augmentation des différences entre les conditions salariales et de travail des employés et celles des ouvriers ou ne peut pas créer des nouvelles différences.
- Lors des négociations on sera également attentif aux intérimaires au sein de l'entreprise.

§ 3. – Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement au Bureau de conciliation régional de la Commission paritaire, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail, visée au §1.

C. Régime supplétif

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 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 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2017, y compris les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent, à moins qu'il n'y existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.

Art. 5. – Affectation alternative d'éco-chèques

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 5 mai 2014.

Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de cette convention collective du 5 mai 2014, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par employé et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

Indien voor 30 juni 2017 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de alternatieve besteding van de ecocheques of indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, dan blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht.

Art. 6. – Eindejaarspremie

§ 1. – In de provincies/regio's waar via collectieve arbeidsovereenkomst een eindejaarspremie wordt voorzien die lager is dan een volledige 13^{de} maand, zal de eindejaarspremie verhoogd worden met 1,1% van de loonmassa vanaf de eindejaarspremie die betrekking heeft op 2017. De provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomsten over de eindejaarspremie zullen in deze zin aangepast worden.

In de provincies/regio's waar nog geen eindejaarspremie bestaat, zal een eigen regeling ten belope van 1,1% van de loonmassa ingevoerd worden via collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondernemingen uit bovengenoemde provincies/regio's die op hun vlak nog geen recurrente eindejaarspremie (of een gelijkaardige premie, ongeacht de naam ervan) toekennen waarvan het bedrag minstens gelijk is aan het bedrag van de provinciale/regionale eindejaarspremie verhoogd met 1,1% van de loonmassa, zullen hun eindejaarspremie op ondernemingsvlak moeten verhogen tot het niveau van de verhoogde eindejaarspremie op provinciaal/regionaal vlak en dit vanaf het jaar 2017. Het eventuele saldo van 1,1% van de loonmassa dat niet gebruikt werd voor de verhoging van de eindejaarspremie, zal door de ondernemingen kunnen besteed worden conform artikel 4 (ondernemingsenveloppe) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. – Vanaf 1 juli 2017 zal de eindejaarspremie voorzien in provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomsten pro rata toegekend worden aan de bedienden wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt in de referteperiode ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst (behalve in geval van dringende reden in hoofde van de werknemer).

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

§ 3. – De toekenningsvoorwaarden en de gelijkstellingen in de verschillende provinciale/regionale collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in de loop van dit akkoord paritair onderzocht worden en dit met het oog op een nationale geharmoniseerde regeling 'eindejaarspremie' voor bedienden en arbeiders vanaf de eindejaarspremie 2018.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'affectation alternative des éco-chèques ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, les éco-chèques existants restent d'application.

Art. 6. – Prime de fin d'année

§ 1. – Dans les provinces/régions ayant prévu par convention collective de travail une prime de fin d'année inférieure à un 13^{ème} mois complet, la prime de fin d'année sera majoré de 1,1% de la masse salariale à partir de la prime de fin d'année afférente à l'année 2017. Les conventions collectives de travail provinciales/régionales relatives à la prime de fin d'année seront adaptées en ce sens.

Dans les provinces/régions où il n'existe pas encore une prime de fin d'année, un régime propre de 1,1% de la masse salariale sera introduit par convention collective de travail.

Les entreprises des provinces/régions ci-dessus qui n'octroient pas déjà à leur niveau une prime de fin d'année récurrente (ou un avantage équivalent, quelle que soit sa dénomination) dont le taux est au moins égal à celui de la prime de fin d'année provinciale/regionale majoré de 1,1% de la masse salariale, augmenteront leur prime de fin d'année à concurrence du niveau de la prime de fin d'année majorée prévu dans le régime provincial/regionale, et ce à partir de l'année 2017. L'éventuel solde du 1,1% de la masse salariale non affecté à l'augmentation de la prime de fin d'année sera affecté par les entreprises concernées conformément à l'article 4 (enveloppe d'entreprise) de la présente convention collective de travail.

§ 2. – A partir du 1^{er} juillet 2017, la prime de fin d'année prévue par convention collective de travail provinciale/regionale sera accordée au prorata aux employés dont le contrat prend fin au cours de la période de référence quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail (excepté en cas de motif grave dans le chef du travailleur).

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

§ 3. – Les conditions d'octroi et les assimilations reprises dans les différentes conventions collective de travail provinciales/régionales seront examinées paritairement dans le courant de cet accord en vue de l'élaboration, à partir de la prime de fin année 2018, d'un régime national 'prime de fin d'année' harmonisé pour employés et ouvriers.

Art. 7. – Gewaarborgde minimum maandwedde en sectorale minimumlonen

Op 1 juli 2017 worden de nationale gewaarborgde minimum maandwedde en de sectorale minimumlonen (in een voltijds arbeidsregime) met € 50 verhoogd, exclusief index.

De collectieve arbeidsovereenkomsten van 4 juli 2017 betreffende de gewaarborgde minimum maandwedde en de sectorale minimumlonen zullen in deze zin aangepast worden.

Art. 8. – Aanvullende toeslag bij tijdelijke werkloosheid.

Op 1 juli 2017 zal het basisbedrag van de aanvullende toeslag die een bediende ontvangt bij een regeling van gedeeltelijke arbeid of volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken verhoogd worden van € 11 naar € 11,55. Het supplement wordt verhoogd van € 1,16 € naar € 1,22 (inclusief indexeringen en loonmarge).

De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015 die deze materie regelt zal in deze zin aangepast worden.

Art. 9. – Plafond vervoerskosten

Het plafond voor de tussenkomst van de werkgever in verplaatsingskosten met privévervoer wordt op 1 juli 2017 verhoogd met € 400 tot € 4.540,51 (inclusief indexeringen en loonmarge)

De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2014 betreffende de vervoerskosten zal in deze zin aangepast worden.

Art. 10. – Loondegressiviteit jongeren

De sectorale sociale partners verbinden er zich toe de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren. Een paritaire verklaring hierover wordt opgesteld.

Art. 11. – Uitzonderingen

§ 1. – De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de economische onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te kennen. De gewestelijke verzoeningsbureaus 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.

Art. 7. – Appointement mensuel minimum garanti et salaires minimum sectoriels

Au 1^{er} juillet 2017 l'appointement mensuel minimum garanti national et les salaires minimum sectoriels augmenteront de € 50 (dans un régime temps plein), à l'exclusion de l'indexation-.

Les conventions collectives de travail du 4 juillet 2017 relative à l'appointement mensuel minimum garanti et aux salaires minimum sectoriels seront adaptées en ce sens.

Art. 8. – Allocation supplémentaire en cas de chômage temporaire.

Au 1^{er} juillet 2017 le montant de base de l'allocation supplémentaire qu'un employé reçoit en cas de travail partiel ou en cas de suspension complète de l'exécution du contrat de travail suite au manque de travail à cause de raisons économiques sera augmenté de € 11 à € 11,55. Le supplément sera augmenté de € 1,16 à € 1,22 (y compris les indexations et la marge salariale).

La convention collective de travail du 7 décembre 2015 qui règle cette matière sera adaptée en ce sens.

Art. 9. – Plafond frais de transport

Au 1^{er} juillet 2017 le plafond pour l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement par transport privé est augmenté de € 400 jusqu'à € 4.540,51 (y compris les indexations et la marge salariale).

La convention collective de travail du 6 octobre 2014 concernant me frais de transport sera adaptée en ce sens.

Art. 10. – Dégressivité salariale des jeunes

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à n pas réintroduire la dégressivité salariale qui serait appliquée aux salaires des jeunes. Une déclaration paritaire là-dessus sera rédigée.

Art 11. – Exceptions

§ 1. – Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de l'augmentation salariale de 1,1% ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les bureaux régionaux de conciliation sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise.

Ondernemingen in herstructurering kunnen via onderhandelingen met de vakbondsafvaardiging voor bedienden de bepalingen inzake koopkracht anders aanwenden. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen zij zich tot de Gewestelijke verzoeningsbureaus wenden om, op aanwijsbare feiten, een afwijking of een herschikking van deze voordelen te bekomen.

§ 2. – De in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen inzake de loonsverhoging van 1,1% zijn evenmin van toepassing op ondernemingen die gedekt zijn door een sociaal programma-akkoord voor de jaren 2017 en 2018. De gewestelijke verzoeningsbureaus 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 van 1,1% 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 ten belope van de waarde voorzien in de ondernemingsovereenkomst.

HOOFDSTUK II. – WERKZEKERHEID

Art. 12. – De bepalingen betreffende de werkzekerheidsclausule zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015 met betrekking tot de werkzekerheidsclausule worden verlengd tot en met 31 december 2018.

HOOFDSTUK III. – LOOPBAANBELEID/PLANNING – KWALITEITSVOL WERK

§ 1. – **Verderzetting werkzaamheden tot de introductie van een nieuw soort aanvullende vergoeding**

Art. 13. – De werkzaamheden van de paritaire werkgroep inzake de ontwikkeling van een aanvullende vergoeding voor bedienden vanaf 58 jaar met een gewijzigde loopbaan worden verdergezet en zo snel mogelijk afgerond.

§ 2. – **Recht op outplacement in geval van einde van de arbeidsovereenkomst door medische overmacht**

Art. 14. – De bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt om medische overmacht vanaf 1 juli 2017, hebben recht op outplacement ten laste van de werkgever.

Indien de bediende het re-integratietraject zou weigeren, verliest hij/zij het recht op outplacement.

Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière de pouvoir d'achat à d'autres fins par le biais de négociations avec la délégations syndicale pour employés. A défaut d'une délégation syndicale pour employés, elles pourront s'adresser aux Bureaux de conciliation régionaux afin d'obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation ou une autre affectation de ces avantages.

§ 2. – Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en ce qui concerne l'augmentation salariale de 1,1% ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2017 et 2018. Les bureaux régionaux de conciliation sont compétents pour régler les éventuels problèmes d'application.

§ 3. – Les entreprises ayant déjà conclu à leur niveau une convention collective de travail qui prévoit des augmentations salariales et/ou d'autres avantages et dont la convention collective de travail stipule de façon explicite que ceux-ci sont à imputer sur les dispositions de l'augmentation salariale de 1,1% ou que le financement se ferait via une réduction du coût global de l'accord national, sont libérées de l'application des dispositions en matière de pouvoir d'achat à concurrence de la valeur prévue dans la convention collective de travail d'entreprise.

CHAPITRE II. – SECURITE D'EMPLOI

Art. 12. – Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises dans la convention collective de travail du 7 décembre 2015 concernant la clause de sécurité d'emploi sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE III. – ACCOMPAGNEMENT/PLANNING DE CARRIERE – TRAVAIL DE QUALITE

§ 1. – **Continuation des travaux en vue de l'introduction d'un nouveau type d'indemnité complémentaire**

Art. 13. – Les travaux du groupe de travail paritaire relatifs à l'indemnité complémentaire pour les ouvriers à partir de 58 ans avec une carrière modifiée, seront poursuivis de manière à la développer davantage et terminés le plus rapidement que possible.

§ 2. – **Droit à l'outplacement en cas de fin du contrat de travail à cause de force majeure médicale**

Art. 14. – Les employés dont le contrat de travail prend fin à cause de force majeure médicale à partir du 1^{er} juillet 2017, ont droit à l'outplacement à charge de l'employeur.

Si l'employé refuserait le trajet d'accompagnement, il perdra le droit à l'outplacement.

§ 3. – Tijdskrediet en landingsbanen

Art. 15. – De sectorale sociale partners komen overeen om een aparte collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten inzake tijdskrediet en landingsbanen waarbij:

- de duur van het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm op 51 maanden vastgelegd wordt voor de periode 2017-2018.
- in uitvoering van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 de leeftijd voor de landingsbanen voor werknemers met een lange loopbaan of een zwaar beroep voor het jaar 2017 en 2018 behouden blijft op 55 jaar.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2016 over het tijdskrediet, de loopbaanverminderingen en de landingsbanen zal in deze zin aangepast worden.

Tevens worden de bepalingen van bepaalde duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd tot 31 december 2018.

§ 4. – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 16. – De sectorale sociale partners komen overeen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle in de NAR gesloten collectieve kaderarbeidsovereenkomsten over SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners voor de periode 2017-2018 de toepassing van de hiernavolgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) bevestigen en verlengen:

- SWT op basis van artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 124 en 125 van 21 maart 2017 voor bedienden vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 en die een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.
- SWT op basis van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 120 en 121 van 21 maart 2017 voor bedienden vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 met een beroepsverleden van minstens 33 jaar waarvan 20 jaar in een regime met nachtarbeid.
- SWT op basis van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 120 en 121 van 21 maart 2017 voor bedienden vanaf 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 met een beroepsverleden van minstens 33 jaar, die gewerkt hebben in een zwaar beroep en een anciënniteit van minstens 5 jaar kunnen aantonen in

§ 3. – Crédit temps et emplois de fin de carrière

Art. 15. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail séparée concernant le crédit-temps et les emplois de fin de carrière, par laquelle :

- la durée du droit au crédit- temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 51 mois pour la période 2017-2018.
- en application de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 127 l'âge pour le crédit- temps de fin de carrière des travailleurs avec une longue carrière ou un métier lourd reste fixé à 55 ans pour les années 2017 et 2018.

La convention collective de travail du 11 janvier 2016 concernant le crédit-temps, la diminution de carrière et les emplois de fin de carrière sera adaptée en ce sens.

En outre, les dispositions à durée déterminée de cette convention collective de travail sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 4. – Régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 16. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail-cadres conclues au sein du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Dans une convention collective de travail séparée, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) suivants pour la période 2017-2018:

- RCC sur la base de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 et les conventions collective de travail n° 124 et 125 du 21 mars 2017 pour les employés à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 qui justifient d'une carrière professionnelle de 40 ans.
- RCC sur la base de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 et des conventions collective de travail n° 120 et 121 du 21 mars 2017 pour les employés à partir de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 qui peuvent justifier d'une carrière professionnelle de 33 années dont 20 ans en régime avec travail de nuit.
- RCC sur la base de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 et des conventions collective de travail 120 et 121 du 21 mars 2017 pour les employés de 58 ans en 2017 et de 59 ans en 2018 qui peuvent justifier une carrière professionnelle de 33 années, qui ont exercé un métier lourd et qui justifient une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

de onderneming.

Dit SWT-stelsel is van toepassing in zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten in toepassing van artikel 3, § 3 van het vermelde koninklijk besluit.

- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd op 58 jaar in 2017 en op 59 jaar in 2018 bepaald, voor wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak die een SWT instellen voor bedienden na een beroepsverleden van 35 jaar en die gewerkt hebben in een zwaar beroep, zoals bepaald door artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 2017 over het SWT zal in deze zin aangepast worden.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2014 die tot einde 2017 in de sector de leeftijd van SWT bepaalt op 60 jaar mits 40 jaar beroepsverleden voor de mannen en 33 jaar beroepsverleden voor de vrouwen blijft van toepassing.

Daarnaast wijzen de sociale partners nog op een andere mogelijkheid van SWT waarvoor geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst nodig is, met name het medisch SWT (58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden) op basis van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123.

§ 5. – Psychosociaal welzijnsbeleid

Art. 17. - De sectorale sociale partners roepen de ondernemingen op om in het kader van het psychosociale welzijnsbeleid de nodige aandacht te besteden aan onder meer elementen die kunnen leiden tot stress en burn-out, inclusief de rol van het CPBW ter zake.

§ 6. – Return to work

Art. 18. – De sectorale sociale partners zullen de mogelijkheden onderzoeken om initiatieven met betrekking tot “return to work” te ondersteunen met beschikbare middelen van het SFBM.

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

§ 1. – Nieuwe opdrachten voor de opleidingsfondsen

Art. 19. - Binnen INOM-Bedienden zal een reflectie opgestart worden over nieuwe opdrachten van de opleidingsfondsen in het kader van de evoluties van loopbanen en van de arbeidsmarkt.

§ 2. – Collectieve vormingsinspanningen

Art. 20. – Met het oog op de realisatie van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5

Ce régime de RCC est d'application pour autant qu'il n'y ait, au niveau de l'entreprise, pas de convention collective de travail conclue en application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal susmentionné.

- En application de la convention collective de travail n° 122 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 pour ce qui concerne les conventions collectives de travail d'entreprise instaurant un RCC pour les employés après une carrière professionnelle de 35 ans en raison de l'exercice d'un métier lourd tel que défini à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

La convention collective de travail du 8 mai 2017 concernant le RCC sera adaptée en ce sens.

La convention collective de travail du 17 décembre 2014 qui fixe l'âge sectoriel du RCC à 60 ans jusqu'au 31 décembre 2017 moyennant 40 ans de carrière professionnelle pour les hommes et 33 ans pour les femmes reste d'application.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels attirent également l'attention sur une autre possibilité de RCC pour laquelle une convention collective de travail au niveau du secteur n'est pas nécessaire, c à d le RCC pour raison médicale (58 ans et 35 ans de carrière) sur base de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 123.

§ 5. – Politique du bien-être psycho-sociale

Art. 17. - Dans le cadre de la politique du bien-être psycho-sociale, les interlocuteurs sociaux sectoriels font un appel aux entreprises d'être attentif aux entre autres les éléments qui peuvent mener au stress et burn-out, y inclus le rôle du CPPT en cette matière.

§ 6. – Return to work

Art. 18. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels examineront les possibilités de soutien des initiatives concernant le « return to work » avec des moyens disponibles du FSEM.

CHAPITRE IV. – FORMATION

§ 1. – Nouvelles missions des fonds de formation

Art. 19. - Au niveau de l'IFPM-Employés une réflexion sera entamée sur des nouvelles missions des fonds de formation dans le cadre des évolutions des carrières et du marché du travail.

§ 2. – Efforts de formation collectifs

Art. 20. – En vue de la réalisation de l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne

opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente bediende, zoals bepaald in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt het volgende overeen gekomen:

- Het jaarlijks opleidingsengagement om 1,7% van de door de totaliteit van de bedienden gepresteerde uren te besteden aan beroepsopleiding, zoals voorzien in artikel 18 van het nationaal akkoord 2015-2016, 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 bediende.
- Als groeipad wordt voorzien dat bovengenoemde opleidingsinspanning tegen 2020 zal evolueren naar 1,9% van de door de totaliteit van de bedienden gepresteerde uren, wat overeenkomt met gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente bediende.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015 over het sectoraal opleidingsengagement zal in die zin worden aangepast tegen 30 november 2017.

§ 3. – Individuele opleidingsrekening

Art. 21. – Daarenboven zal vanaf 1 januari 2018 binnen het hierboven genoemde jaarlijks opleidingsengagement van 1,7% een opleidingskrediet gelijk aan 8 uren (= 1 dag) per jaar per bediende op een individuele opleidingsrekening geplaatst worden. Dit opleidingskrediet moet binnen 5 jaar na toekenning worden opgenomen.

Het saldo van de door de bedienden in 2016 en 2017 niet opgenomen opleidingsdagen zal aan de individuele opleidingsrekening worden toegevoegd.

In de loop van 2017 zullen de verdere modaliteiten van dit opleidingskrediet uitgewerkt worden. Hiertoe wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 januari 2016 over het individueel recht op professionele opleiding aangepast.

§ 4. – Definitie van opleiding

Art. 22. – Voor de toepassing van artikelen 20 en 21 hierboven wordt onder beroepsopleiding verstaan: zowel de formele als de informele opleidingen zoals gedefinieerd in bovengenoemde wet:

- 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.

par an par employé équivalent temps plein tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, il est convenu ce qui suit :

- L'engagement de formation annuel de consacrer 1,7% des heures prestées par la totalité des employés à la formation professionnelle tel que prévu à l'article 18 de l'accord national 2015-2016, est maintenu jusqu'à la fin de 2018. Il est recommandé de rechercher, lors de l'élaboration des plans de formation, un taux de participation équilibré compte tenu des besoins de formation de chacun des employés.
- Comme trajectoire de croissance il est prévu que l'effort de formation ci-dessus évoluera pour 2020 vers 1,9% des heures prestées par la totalité des employés, ce qui correspond à en moyenne 5 jours par an par employé équivalent temps plein.

La convention collective de travail du 7 décembre 2015 concernant l'engagement de formation sectoriel sera adaptée en ce sens pour le 30 novembre 2017.

§ 3. – Compte individuel de formation

Art. 21. – En outre, inclus dans le cadre de l'engagement de formation annuel à concurrence de 1,7% mentionné ci-dessus, à partir du 1^{er} janvier 2018 un crédit de formation égal à 8 heures (= 1 jour) par an par employé sera mis sur un compte de formation individuel. Ce crédit de formation doit être pris dans les 5 années après l'octroi.

Le solde des jours de formation que le employés n'ont pas pris en 2016 et 2017, sera ajouté au compte de formation individuel.

Les modalités plus précises de ce crédit de formation seront élaborées dans le courant de 2017. A cette fin la convention collective de travail du 11 janvier 2016 concernant le droit individuel à la formation professionnelle sera adaptée.

§ 4. – Définition de formation

Art. 22. – Pour l'application des articles 20 et 21 ci-dessus on entend par formation professionnelle : aussi bien les formations formelles que informelles, comme défini dans la loi susmentionnée :

- Formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

- 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.
- Formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous formations formelles et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

§ 3. – Digitaal opleidings-CV

Art. 23. – De werkzaamheden van de paritaire werkgroep met betrekking tot het digitaal platform en de verdere verbetering van het gebruik van het opleidings-CV zullen in 2017 gefinaliseerd worden.

§ 4. – Opleidingsplannen

Art. 24. – Bij aanvragen tot financiële tussenkomst bij een sectoraal vormingsfonds moeten ondernemingen die volgens de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2014 over opleidingsplannen verplicht zijn een opleidingsplan op te stellen, vanaf 1 juli 2017 attesteren dat het opleidingsplan voor advies werd voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging voor bedienden. Dit attest moet getekend worden door de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad of, in voorkomend geval, door de werkgever en een afgevaardigde van elke organisatie vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging voor bedienden.

§ 5. – Risicogroepen

Art. 25. – De sectorale sociale partners komen overeen om de afspraken inzake risicogroepen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake risicogroepen en ingroeibanen van 31 maart 2014 te verlengen voor 2017-2018

§ 6. – Tweejaarlijkse enquête over de realisatie van het opleidingsengagement

Art. 26. – De tweejaarlijkse enquête over de realisatie van het opleidingsengagement zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015 inzake het sectoraal opleidingsengagement wordt niet meer georganiseerd.

§ 3. – CV formation digital

Art. 23. – Les travaux du groupe de travail paritaire relatifs à la plateforme digitale et les autres améliorations à l'utilisation du CV formation seront finalisés en 2017.

§ 4. – Plans de formation

Art. 24. – Lors des demandes d'intervention financière auprès d'un fonds de formation sectoriel, les entreprises qui selon la convention collective de travail du 6 octobre 2014 concernant les plan de formation sont obligées d'élaborer un plan de formation, devront à partir du 1^{er} juillet 2017 attester que le plan de formation a été soumis pour avis au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale pour employés. Cette attestation doit être signée par le président et le secrétaire du Conseil d'entreprise ou, le cas échéant, par l'employeur et un délégué de chaque organisation représentée dans la délégation syndicale pour employés.

§ 5. – Groupes à risque

Art. 25. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger pour 2017 et 2018 les dispositions reprises dans la convention collective de travail du 31 mars 2014 sur les groupes à risque et les emplois tremplin.

§ 6. – Enquête biannuelle sur la réalisation de l'engagement de formation

Art. 26. – L'enquête biannuelle sur la réalisation de l'engagement de formation telle que prévue par la convention collective de travail du 7 décembre 2015 sur l'engagement de formation sectoriel ne sera plus organisée.

HOOFDSTUK V – GEHARMONISEERD WERKNEMERSTATUUT

Art. 27. – De sectorale sociale partners komen overeen om de werkzaamheden, met inbegrip van de functieclassificatie, van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van bedienden en arbeiders op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2017-2018.

HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSORGANISATIE – LOOPBAANSPAREN

Art. 28. – De sectorale sociale partners spreken af om de resultaten van de interprofessionele besprekingen over loopbaansparen af te wachten vooraleer op sectorvlak besprekingen hierover te beginnen.

HOOFDSTUK VII. – SOCIAAL FONDS BEDIENDEN METAAL (SFBM)

§ 1. – Bijdrage risicogroepen

Art. 29. – De bijdrage risicogroepen van € 9,50 per trimester per bediende wordt verhoogd naar € 10 per trimester per bediende op 1 juli 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge).

§ 2 – Bijdrage INOM-Bedienden

Art. 30. – De bijdrage INOM-Bedienden van € 7,75 per trimester per bediende wordt verhoogd naar € 8,15 per trimester per bediende op 1 juli 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge).

§ 3 – Bijdrage syndicale waarborgen

Art. 31. – De bijdrage syndicale waarborgen van € 14,20 per trimester per bediende wordt verhoogd naar € 14,90 per trimester per bediende op 1 juli 2017 (inclusief indexeringen en loonmarge) voor ondernemingen met 133 bedienden of meer en deze van € 8,60 per trimester per bediende naar € 9,05 per trimester per bediende (inclusief indexeringen en loonmarge) voor ondernemingen met minder dan 133 bedienden.

§ 4. – Overgang van forfaitaire naar procentuele bijdragen

Art. 32. – De werkzaamheden met het oog op de overgang van forfaitaire naar procentuele bijdragen worden verder gezet.

HOOFDSTUK VIII. – STATUUT VAN DE KADERLEDEN

Art. 33. – De sectorale sociale partners zullen open besprekingen voeren met betrekking tot het thema van de collectieve vertegenwoordiging van de kaderleden in de ondernemingen met als doel een adequate oplossing te vinden tegen einde 2018.

CHAPITRE V – STATUT HARMONISE DES TRAVAILLEURS

Art. 27. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de poursuivre pour la période 2017- 2018 les travaux du groupe de travail constitué en vue du rapprochement des statuts employé et ouvrier au niveau sectoriel, y compris le volet classification de fonctions.

CHAPITRE VI. – ORGANISATION DU TRAVAIL – EPARGNE-CARRIERE

Art. 28. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent d'attendre le résultat des négociations interprofessionnelles sur l'épargne-carrière avant d'entamer des négociations au niveau sectoriel à ce sujet.

CHAPITRE VII. – FONDS SOCIAL EMPLOYES METAL (FSEM)

§ 1. – Cotisation groupes à risques

Art. 29. – La cotisation groupes à risques de € 9,50 par trimestre par employé est augmentée à €10 par trimestre par employé au 1^{er} juillet 2017 (y inclus indexations et marge salariale).

§ 2 – Cotisation IFPM-Employés

Art. 30. – La cotisation IFPM-Employés de € 7,75 € par trimestre par employé est augmentée à € 8,15 par trimestre par employé au 1^{er} juillet 2017 (y inclus indexations et marge salariale).

§ 3 – Cotisation garanties syndicales

Art. 31. – La cotisation garanties syndicales de € 14,20 par trimestre par employé est augmentée à € 14,90 par trimestre par employé au 1^{er} juillet 2017 (y inclus indexations et marge salariale) pour les entreprises de 133 employés et plus et celle de € 8,60 par trimestre par employé à € 9,05 par trimestre par employé (y inclus indexations et marge salariale) pour les entreprises de moins de 133 employés.

§ 4. – Passage d'une perception forfaitaire à une perception exprimée en pourcentage.

Art. 32. – Les travaux en vue du passage d'une perception forfaitaire à une perception exprimée en pourcentage sont poursuivis.

CHAPITRE VIII – STATUT DES CADRES DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 33. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels mèneront des discussions ouvertes concernant le sujet de la représentation collective des cadres dans les entreprises avec comme objectif de trouver une solution adéquate d'ici fin 2018.

HOOFDSTUK IX. – SECTORALE UITDAGINGEN

Art. 34. – De sectorale sociale partners zullen in de loop van dit akkoord onderstaande sectorale uitdagingen verder opvolgen en concretiseren:

- Sectorale collectieve arbeidsovereenkomst over innovatie tegen 31 oktober 2017
- Sectoraal kader voor kwaliteitsvol werk en kwalitatieve loopbanen (werkgroep)
- Sectoraal inzetbaarheidsbeleid, inclusief outplacement bij individueel ontslag
- Tewerkstellingsbeleid in de sector

HOOFDSTUK X. – SOCIALE VREDE

Art. 35. – De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze overeenkomst.

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

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

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

HOOFDSTUK XI. – TECHNISCHE PUNTEN

§ 1. – Wijziging collectieve arbeidsovereenkomst ecocheques

Art. 36. – In artikel 7 a), laatste opsommingsteken, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2014 inzake het sectoraal systeem ecocheques wordt de gelijkstelling van de volledige periode van vaderschapsverlof vervangen door de gelijkstelling van de volledige periode van geboorteverlof.

§ 2. – Premies Vlaams Gewest

Art. 37. – De sectorale sociale partners verklaren dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid die inzake tewerkstellingsplaats voldoen aan de voorwaarden, gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse Gewest, namelijk:

1. Zorgkrediet
2. Opleidingskrediet
3. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurerings

CHAPITRE IX. – DEFIS SECTORIELS

Art. 34. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels continueront à suivre et à concrétiser les défis sectoriels suivants pendant la durée de cet accord:

- Convention collective de travail sectoriel sur innovation pour le 31 octobre 2017
- Cadre sectoriel pour le 'Travail faisable' et des carrières de qualité (groupe de travail)
- Mesures augmentant l'employabilité, y compris l'outplacement en cas de licenciement individuel
- Politique d'emploi dans le secteur

CHAPITRE X. – PAIX SOCIALE

Art. 35. – La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord.

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

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

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

CHAPITRE XI. – POINTS TECHNIQUES

§ 1. – Modification convention collective de travail éco-chèques

Art 36. – A l'article 7 a), dernier tiret, de la convention collective de travail du 5 mai 2014 concernant le système sectoriel des éco-chèques, l'assimilation de la période complète de congé de paternité est remplacée par l'assimilation de la période complète du congé de naissance.

§ 2. – Primes Région flamande

Art. 37. – Les interlocuteurs sociaux sectoriels déclarent que les employés ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques qui remplissent les conditions de lieu d'emploi, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

1. Crédit-soins
2. Crédit-formation
3. Entreprises en difficulté ou en restructuration

HOOFDSTUK XII. – DUUR

Art. 38. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 behoudens behalve waar anders vermeld.

De bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid. en met naleving van een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

CHAPITRE XII. – DURÉE

Art. 38. – La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, sauf stipulation contraire.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être dénoncées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

BIJLAGE

ANNEXE

**DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP
ONDERNEMINGSVLAK**

**LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU NIVEAU DE
L'ENTREPRISE**

De werkgevers- en bediendeorganisaties verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op ondernemingsvlak, bepaald in artikel 4 van dit nationaal akkoord 2017-2018 van 29 mei 2017.

Les organisations des employeurs et des employés s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises, qui est fixée à l'article 4 de cet accord national 2017-2018 du 29 mai 2017.

1. Berekening en omzetting

1. Calcul et conversion

a) Indien zowel de werkgevers als alle in de syndicale afvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor bedienden op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 1,1% van de loonmassa van de bedienden. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale pour employés sont d'accord au niveau de l'entreprise de négocier l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégations syndicales pour employés peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 1,1% de la masse salariale des employés. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

b) Onder loonmassa worden begrepen de effectieve maandelijkse brutowedden (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, het vakantiegeld, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

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

De voor de aanwending gebruikte loonmassa moet alleszins gerelateerd worden aan de voltijds equivalente bedienden in dienst op 1 juli 2017.

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux employés équivalents temps plein en service le 1^{er} juillet 2017.

c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de op ondernemingsvlak bestaande arbeidsvoorwaarden.

c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail existants au niveau de l'entreprise.

Hierbij is het aanbevolen rekening te houden met het volgende:

Il est recommandé de tenir compte de ce qui suit :

- De ondernemingsenveloppe wordt bij voorkeur besteed aan de verbetering van die loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden waar nog een verschil bestaat in vergelijking met deze van de arbeiders.
- De besteding van de ondernemingsenveloppe mag in geen geval tot gevolg hebben dat de verschillen tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden en deze van de arbeiders groter worden of dat er nieuwe verschillen worden ingevoerd.
- Bij de onderhandelingen zal aandacht gaan naar de interimarissen.

- L'enveloppe d'entreprise sera de préférence consacrée à l'amélioration des conditions salariales et de travail des employés là où il existe encore une différence par rapport à celles des ouvriers.
- L'affectation de l'enveloppe d'entreprise ne peut en aucun cas entraîner une augmentation des différences entre les conditions salariales et de travail des employés et celles des ouvriers ou ne peut pas créer des nouvelles différences.
- Lors des négociations on sera attentif aux intérimaires.

d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden overschreden, zodat:

d) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé, de sorte que:

- enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde loonkost van de bedienden niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;
 - anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 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 moet er geen rekening gehouden worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de jaarlijkse indexaanpassing en de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.
- d'une part, l'effet récurrent sur le coût salarial moyen des employés ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe;
 - d'autre part, la masse salariale pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe
- e) Lors de la négociation relative à l'affectation de l'enveloppe, il ne doit pas être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant de l'indexation annuelle et des barèmes applicables au niveau des entreprises.

2. Onderhandelingsprocedure

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling, moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden 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.

In deze fase zal ook overeen gekomen worden om de termijn van overleg desgevallend te verlengen tot ten laatste 30 september 2017.

- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden op ondernemingsvlak 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 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.
- 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, te sluiten op uiterlijk 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017.

Voor ondernemingen zonder syndicale afvaardiging moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend zijn door minstens één van de in het in het Gewestelijk verzoeningsbureau vertegenwoordigde vakbondsorganisaties.

2. Procédure de négociation

- a) Préalablement à toute négociation, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour employés doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée 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 doivent être menées.

Dans cette phase il pourra être convenu de prolonger si nécessaire le délai de concertation jusqu'au 30 septembre 2017 au plus tard.

- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour employés soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.
- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017.

Pour les entreprises sans délégation syndicale la convention collective de travail doit être signée par au moins une des organisations syndicales représentées au sein du Bureau de conciliation régional.

- e) Een afschrift van de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de Voorzitter van het nationaal Paritair Comité.
- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan over de enveloppe of indien tegen 30 juni 2017 of in voorkomend geval op 30 september 2017 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 juli 2017 de effectieve brutolonen van de bedienden verhoogd met 1,1%.
- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au Président de la Commission paritaire nationale.
- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant le 30 septembre 2017, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 1,1% au 1^{er} juillet 2017.

3. Geschillenprocedure

- a) Indien in de loop van de ondernemingsonderhandelingen 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 regionale vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en bediendeorganisaties.
- b) Indien de tussenkomst van regionale vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en bediendeorganisaties geen einde stelt aan het geschil, wordt de normale verzoeningsprocedure op regionaal vlak gevolgd. Bij dreigend conflict kan evenwel beroep gedaan worden op een spoedprocedure (verzoening binnen de 48 uur).
- c) De vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en bediendeorganisaties in het Gewestelijk verzoeningsbureau moeten in de eerste plaats te onderzoeken of het geschil zich situeert binnen de toegekende 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 er een geschil ontstaat over de interpretatie van de berekeningen voor de invulling van de op ondernemingsvlak bepaalde enveloppe, wordt onmiddellijk een beroep gedaan op de tussenkomst van het Gewestelijk verzoeningsbureau.
- e) Op geen enkel niveau kan toegestaan worden dat de uiterste datum van 30 juni 2017 of in voorkomend geval van 30 september 2017 voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst overschreden wordt.
- a) Si les négociations menées par les entreprises au sujet de l'affectation de l'enveloppe à leur niveau donnent lieu à un différend pour lequel aucune solution ne peut être trouvée dans un délai raisonnable, il est fait appel aux représentants régionaux des organisations représentatives des employeurs et des employés.
- b) Au cas où l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des employés ne mettrait pas un terme au différend, la procédure de conciliation normale au niveau régional est suivie. En cas de conflit imminent, on peut toutefois recourir à une procédure d'urgence (conciliation dans les 48 heures).
- c) Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des employés dans le Bureau de conciliation régional doivent tout d'abord examiner si le différend se situe dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. Si ce n'est pas le cas, la concertation est replacée dans le cadre convenu paritairement et est renvoyée vers l'entreprise. En revanche, si c'est le cas, la conciliation est menée sur le fond.
- d) Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe, il est immédiatement fait appel à l'intervention du Bureau de conciliation régional.
- e) A aucun niveau il sera autorisé que le délai ultime du 30 juin 2017 au plus tard, ou le cas échéant du 30 septembre 2017 ne sera dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.

3. Procédure de règlement des litiges