

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**  
Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Commission paritaire des constructions métal-  
lique, mécanique et électrique**

**CCT n° 152956/CO/111  
du 24/06/2019**

Correction du texte français :

- L'article 7 doit être corrigé comme suit : « Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger la convention collective en matière de la sécurité d'emploi pour la période du 1er juillet **2019** jusqu'au 31 décembre 2020. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet. »
- Le titre de l'article 9, § 4 doit être corrigé comme suit en français : « **Malades** et malades âgés ».
- Dans le titre de l'article 12 et à deux reprises dans cet article, : « crédit-temps de fin de carrière » doit être remplacé par « **emploi** de fin de carrière ».
- A l'article 14, premier tiret, « entreprises employant entre 20 et 40 **travailleurs** » doit être remplacé par « entreprises employant entre 20 et 40 **ouvriers** ».

**Décision du** 10/03/2020

**Dominique DU  
Adviseur—général**

**PARITAIR COMITÉ 111.1&2  
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2019**

**NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**Art. 1. Toepassingsgebied**

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

**Art. 2. Voorwerp**

De sectorale sociale partners hebben afspraken gemaakt omtrent de toekomstige loonvorming, de verdere harmonisatie tussen arbeiders en bedienden, de loopbaanontwikkeling van werknemers en het sociaal overleg. Deze afspraken zijn het voorwerp van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

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

**HOOFDSTUK I. - LOONVORMING**

**Art. 3. Koopkracht**

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een bedrijfsspecifieke manier invullen via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

De sectorale sociale partners bevelen aan om bij de invulling van de ondernemingsenveloppe absolute voorrang te geven aan de harmonisering van die loon- en arbeidsvoorwaarden waar er nog een verschil bestaat tussen arbeiders en bedienden en in geen geval bestaande verschillen te vergroten of nieuwe verschillen in te voeren.

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

1. Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een bedrijfsspecifieke besteding van de enveloppe.

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

2. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2019 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

Partijen kunnen voorafgaandelijk tijdens de eerste stap hierboven en vóór 30 september 2019 overeenkomen om deze termijn van overleg te verlengen. Ook in dit geval moeten de gemaakte afspraken alleszins ingaan op 1 juli 2019.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging dient de besteding van de overdraagbare enveloppe:

- ofwel goedgekeurd te worden door het paritair comité,
- ofwel vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten uiterlijk op 30 september 2019. Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van nationaal paritair comité.

De effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de arbeiders worden verhoogd met 1,1 % op 1 juli 2019 indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 30 september 2019 of de later overeengekomen datum niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding.

De ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van

de ecocheques volgens dezelfde procedure en timing als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe.

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

#### **Art. 4. Minimumlonen**

Op 1 juli 2019 worden het nationaal minimumuurloon en de regionale minimumuurlonen geïndexeerd en vervolgens verhoogd met 1,1%. De aangepaste minimumuurlonen worden opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

De sectorale sociale partners engageren zich om in de volgende sectorale akkoorden tot 2026 het nationaal minimumloon te verhogen met de indexering en de beschikbare maximale marge voor de loonkostenontwikkeling. Ze zullen hierbij rekening houden met de uitkomst van de interprofessionele besprekingen aangaande het minimumloon en waar nodig af te stemmen op de resultaten van dit overleg.

### **HOOFDSTUK II. HARMONISATIE ARBEIDERS EN BEDIENDEN**

#### **Art. 5. Werkgroep harmonisatie**

De sectorale sociale partners komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak verder te zetten in de periode 2019-2020, met inbegrip van de functieclassificatie.

Ze zullen ook de werkzaamheden verderzetten met het oog op het sluiten van een collectieve overeenkomst binnen dit sectorakkoord die een nationale geharmoniseerde regeling eindejaarspremie voor arbeiders en bedienden mogelijk maakt zodat op termijn ook het niveau van de eindejaarspremie uniform kan worden vastgelegd.

#### **Art. 6. Mobiliteit**

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

Deze regeling zal opgenomen worden in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

### **HOOFDSTUK III. – LOOPBAANONTWIKKELING**

#### **Art. 7. Werkzekerheid**

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

#### **Art. 8. Sectoraal project duurzame inzetbaarheid**

De sectorale sociale partners komen overeen om een gemeenschappelijk sectoraal project duurzame inzetbaarheid op te starten met als doel;

- het inhoudelijk en financieel ondersteunen van werkgevers en arbeiders bij de uitdagingen die gepaard gaan met langere loopbanen
- de opgebouwde kennis hierover borgen en delen
- paritaire betrokkenheid rond het thema ontwikkelen of stimuleren.

#### **Art. 9. Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid**

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen aangepast worden om rekening te houden met de onderstaande wijzigingen;

##### **§1 Tijdelijke werkloosheid**

Vanaf 1 juli 2019 wordt de aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid gebracht van € 11,55 op € 12,07 voor een hele uitkering en van € 5,77 op € 6,04 voor een halve uitkering.

##### **§ 2 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) en oudere werklozen**

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding voor SWT of voor oudere werklozen van € 80,11 (voltijdse betrekking) en € 40,05 (deeltijdse betrekking) verhoogd met 2% de eerste dag van het kwartaal volgend op de maand waarin de spil voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overschreden wordt overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

### **§ 3. Volledige werkloosheid**

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding voor volledige werkloosheid van € 6,03 (voor een hele uitkering) en € 3,01 (voor een halve uitkering) verhoogd met 2% de eerste dag van het kwartaal volgend op de maand waarin de spil voor de berekening van de indexering van de sociale uitkeringen overschreden wordt overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971 .

### **§ 4. Zieken en oudere zieken**

Vanaf 1 juli 2019 wordt de aanvullende vergoeding bij ziekte gebracht van € 89,25 op € 93,27 (volledige vergoeding) en van € 44,63 op € 46,64 (halve vergoeding).

### **§ 5. Vergoeding voor kinderopvang**

Een paritaire werkgroep krijgt de opdracht om een vergoeding uit te werken inzake kinderopvang.

Deze vergoeding wordt voorzien voor een periode van 1 januari 2020 tot 31 december 2022. Een evaluatie is voorzien eind 2021.

Deze vergoeding zal in een tussenkomst voorzien in de kosten voor kinderopvang ten belope van maximaal € 15 per maand

(€ 180 per jaar) per arbeider en per kind onder de leeftijd van 3 jaar.

## **Art. 10. Opleiding**

### **§ 1. Transformatie van de opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen**

Het overleg met als doel te komen tot een geleidelijke transformatie van de opleidingsfondsen richting loopbaanfondsen zal verder gezet worden.

### **§ 2. Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling**

Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,7% van het geheel van de door de totaliteit van de arbeiders gepresteerde uren wordt verlengd in 2019.

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

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst wordt in deze zin aangepast.

Een globale sectorale evaluatie van deze opleidingsinspanningen is voorzien eind 2020.

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

In het kader van het levenslang leren, beschikt de arbeider vanaf 2020 over een individueel opleidingsrecht ten belope van 16 uren per

kalenderjaar. De modaliteiten worden uitgewerkt in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **§ 4. Opleidingsplannen**

In ondernemingen zonder ondernemingsraad of zonder vakbondsafvaardiging, dient het opleidingsplan vanaf 2020 voor advies voorgelegd te worden aan het Comité Bescherming en Preventie op het Werk.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst aangaande opleidingsplannen zal hiervoor worden aangepast.

#### **§ 5. Risicogroepen**

De sectorale sociale partners komen overeen om de afspraken inzake risicogroepen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake risicogroepen en ingroeibanen van 19 juni 2017 te verlengen voor 2019-2020 (140566/CO/111) door het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst met dien verstande dat op termijn de inning van de bijdragen en de werking vereenvoudigd wordt. ( fusie vzw)

#### **§ 6. Scholingsbeding**

In uitvoering van artikel 22 bis van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 worden vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

#### **Art. 11. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ( SWT)**

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

Dit betreft de volgende stelsels;

- SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden
- SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden - zwaar beroep
- SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners de toepassing van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) bevestigen en verlengen tot 30 juni 2021.

## **Art. 12. Tijdskrediet en landingsbanen**

De sectorale sociale partners komen overeen om een aparte collectieve arbeidsovereenkomst 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 2019-2020.
- het recht op een landingsbaan zonder uitkering voor arbeiders vanaf 50 jaar met een loopbaan van 28 jaar verlengd wordt voor de periode 2019-2020
- in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 137 de leeftijd voor de landingsbanen voor arbeiders met een lange loopbaan of zwaar beroep voor het jaar 2019 en 2020 behouden blijft op 55 jaar indien deze arbeiders hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en 57 jaar indien deze arbeiders hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

## **Art. 13. Arbeidsorganisatie**

### **§ 1. Verhoging interne grens en uitbreiding van de periode tot opname van inhaalrust.**

De sectorale sociale partners verlengen de bestaande sectorale bepalingen waarbij:

- de periode van 3 maanden waarbinnen de inhaalrust moet worden toegekend, verlengd wordt naar 12 maanden.
- de periode waarbinnen de inhaalrust voor zondagsarbeid moet worden toegekend, verlengd wordt naar 13 weken.

Partijen vragen dat voor de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 een koninklijk besluit genomen zou worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 18 oktober 2017 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

### **§ 2. Loopbaansparen**

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



## **HOOFDSTUK IV. SOCIAAL OVERLEG**

### **Art. 14. Verderzetting werkzaamheden**

De sectorale sociale partners verbinden zich tot het volgende;

- de afronding van de werkzaamheden betreffende de procedure rond de aanstelling van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen tussen 20 en 40 arbeiders
- de uitwerking van een gezamenlijke verklaring rond niet-discriminatie
- de opname van een rapportering rond innovatie tijdens de tweejaarlijkse sectorale economische en financiële informatie vergadering
- de verderzetting van de initiatieven tegen sociale dumping

### **Art. 15. Sociale vrede**

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

Dit houdt in dat de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken deze overeenkomst zullen naleven en doen naleven.

Bijgevolg zullen de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken zich ervan onthouden op provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak eisen van algemene of collectieve aard te stellen of te steunen die de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst uitbreiden.

In geval er toch dergelijke eisen zouden gesteld worden, zullen de ondertekenende organisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken, samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.

### **Art. 16. Sociaal overleg van de toekomst**

De sectorale sociale partners verbinden zich tot het opstarten van een reflectie om te komen tot een gemeenschappelijke visie op het sociaal overleg van en voor de toekomst. De basisidee van dit model is "sociaal overleg voor groei en jobs".

### **Art. 17. Duur**

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