

**PARITAIR COMITÉ 111  
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 19 februari 2018**

**WERKBAAR WERK  
LOOPBAANWIJZIGINGEN**

**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.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

**Art. 2 – Voorwerp**

Vanaf 1 januari 2018 kent deze collectieve arbeidsovereenkomst vergoedingen toe aan arbeiders die de leeftijd van minstens 58 jaar bereikt hebben, in het kader van maatregelen tot verlichting van de werklust.

Deze vergoedingen worden uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid, hierna FBZMN genoemd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).

**Art. 3 – Maatregel « Werkbaar werk  
& loopbaanwijzigingen »**

De arbeiders die in het kader van hun eindloopbaanplanning op vrijwillige basis en in akkoord met hun werkgever overeenkomen om een loopbaanwijziging door te voeren met vermindering van het loon tot gevolg, kunnen ten laste van het FBZMN een vergoeding genieten ter compensatie van het loonverlies.

De loopbaanwijziging veronderstelt een overeengekomen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden als gevolg van:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijds naar een 4/5de arbeidsregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

#### **Art. 4 – Voorwaarden**

Om gerechtigd te zijn op een vergoeding ten laste van het FBZMN, moet voldaan worden aan volgende voorwaarden:

##### ***Anciënniteit***

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 3 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtregime, of in een voltijds arbeidsstelsel.

##### ***Loonverlies***

Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider ingevolge de loopbaanwijziging een netto loonverlies dat groter is dan de basisvergoeding voorzien in artikel 6.

Om dit netto loonverlies vast te stellen wordt het loon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging vergeleken met het loon voor normale prestaties van de maand waarin de loopbaanwijziging aanvangt.

##### ***Minimale tewerkstellingsbreuk***

De arbeider moet een effectieve tewerkstellingsbreuk behouden van minstens 4/5<sup>de</sup>.

##### ***Leeftijdsvoorwaarde***

Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5<sup>de</sup> arbeidsregime.

#### **Art. 5 – FBZMN**

Het FBZM wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure, de betalingsmodaliteiten, de controle en toepassing van de maatregel "Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen". Zij stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking.

Zowel de werkgever als de arbeider zijn ertoe gehouden de richtlijnen na te leven en elke wijziging aangaande de loopbaanwijziging onmiddellijk en spontaan mee te delen aan het FBZM.

De werkgever en/of de arbeider hebben, in geval van betwisting, het recht het dossier voor te leggen aan het FBZMN.

## **Art. 6 – De vergoedingen**

De arbeider die voldoet aan alle voorwaarden heeft recht op een maandelijkse bruto basisvergoeding van € 77,00.

Deze basisvergoeding wordt verhoogd met een toeslag van € 7,70 bruto per volledige schijf van € 200 waarmee de maandelijkse bruto loongrens van € 3.500 wordt overschreden.

Het brutoloon dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de toeslag is het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging.

De maximale vergoeding die kan worden toegekend bedraagt € 154 bruto.

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

Het bedrag van de vergoeding wordt eenmalig vastgesteld op het ogenblik van de loopbaanwijziging.

De vergoedingen en de brutoloongrens worden jaarlijks geïndexeerd op 1 juli. Daartoe wordt het 4-maandelijks gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar geplaatst tegenover het 4-maandelijks gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het vorige jaar.

Het recht op de vergoeding vervalt onmiddellijk bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

## **Art. 7 – Cumulatie-bepalingen**

De vergoeding “Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen” kan niet gecumuleerd worden met een onderbrekingsuitkering toegekend aan arbeiders die hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen of in het kader van de thematische verlofregelingen. (ouderschapsverlof, zorgverlof voor een zwaar ziek gezins- of familielid of verlof voor palliatieve zorgen)

De vergoeding “Werkbaar werk- & loopbaanwijzigingen” kan niet gecumuleerd worden met de vergoedingen toegekend door het FBZMN op basis van artikel 21 bis en artikel 22 van haar statuten.

De vergoedingen voor de diverse vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet gecumuleerd worden.

#### **Art. 8. – Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2018.

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