

INHOUDSOPGAVE

000 Werkingsfeer paritair comite

010 Toepassingsgebied

011 Uitbreiding toepassingsgebied

100 Verloning

110 Loonvoorwaarden

111 Functieclassificatie

112 Loonvorming

120 Uurlonen

130 Eindejaarspremie

140 Coronapremie

147 Scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid

a. Scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid (12/09/2019)

b. Scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid (27/01/2022)

149 Vergoedingen bij stand-by regeling

150 Regeling inzake vervoer en mobiliteit

a. Regeling inzake vervoer en mobiliteit (16/06/2011)

b. Regeling inzake vervoer en mobiliteit (27/01/2022)

160 Sectoraal systeem ecocheques

200 Arbeidstijd: week, jaar, loopbaan

210 Wekelijkse arbeidsduur

221 Anciënniteitsverlof

a. Anciënniteitsverlof (12/09/2019)

b. Anciënniteitsverlof (27/01/2022)

225 Loopbaanverlof

230 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

a. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (23/10/2019)

b. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (02/12/2021)

c. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022)

d. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid (2023-2024)

e. Medisch SWT

233 Berekeningswijze aanvullende vergoeding brugpensioen/SWT

240 Flexibiliteit

a. Flexibiliteit (12/09/2019)

b. Flexibiliteit (27/01/2022)

242 Nieuwe arbeidsregelingen

244 Overuren

a. Overuren (26/06/2019)

b. Overuren (27/01/2022)

247 Nachtarbeid

248 Arbeidsorganisatie

300 Arbeidsovereenkomsten

310 Kort verzuim

315 Carenzdag

320 Opzeggingstermijnen

330 Verlof om dwingende (familiale) redenen

340 Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

a. Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

b. Aanbeveling tijdskrediet servicetechniekers

362 Meldingsplicht

400 Opleiding en bevordering werkgelegenheid

400 Vorming en opleiding

a. Vorming en opleiding (12/09/2019)

b. Vorming en opleiding (27/01/2022)

417 OpleidingsCV

430 Werkbaar werk en instroom

a. Werkbaar werk en instroom (12/12/2019)

b. Werkbaar werk en instroom (26/07/2021)

c. Werkbaar werk en instroom (27/01/2022)

470 Non-discriminatieclausule

490 Outplacement

a. Outplacement (12/09/2019)

b. Outplacement (27/01/2022)

500 Sociaal overleg

510 Statuut vakbondsafvaardigingen.

513 Erkenning van de representatieve functie

520 Vakbondsvorming

530 Werkzekerheid

550 Syndicale premie

600 Bestaanszekerheid

610 Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid

a. Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid (12/09/2019)

b. Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid (14/01/2020)

c. Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid (26/07/2021)

d. Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid (02/12/2021)

620 Bijdrage aan het sociaal Fonds

630 Wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel

631 Uitsluiting toepassingsgebied

700 Sociale programmatie

700 Nationaal akkoord van 2021-2022

800 Tabellen

810 Minimumlonen

820 Tabel indexkoppeling

830 Tabel verplaatsing met eigen vervoermiddel

840 Tabel vergoedingen bij stand-by regeling

K.B. : 13/03/85 B.S. : 16/04/85
(laatst gewijzigd : 24/10/12)

1. Inhoud :

Toepassingsgebied van het PSC voor de metaalhandel.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

3. Duurtijd :

Vanaf 16 april 1985 voor onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 13 maart 1985

PARITAIR SUBCOMITÉ BENAMING & BEVOEGDHEID

Koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor de sectors die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

Paritair subcomité voor de metaalhandel, te weten, de ondernemingen die, met uitsluiting van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité voor het garagebedrijf, het Paritair Comité voor de warenhuizen of het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, zich hoofdzakelijk bezighouden met :

- a) de groothandel (met inbegrip van de import-export) of de kleinhandel in de hieronder vermelde ontwerpen, zelfs indien zij deze voorwerpen en/of toestellen gewoonlijk bewerken, afwerken, onderhouden, herstellen of plaatsen, voor zover deze ondernemingen niet ressorteren onder het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie of onder het Paritair subcomité voor de edele metalen :
1. materieel voor de burgerlijke bouwkunde en/of voor intern transport ;
 2. fietsen ;
 3. landbouwmateriaal, met inbegrip van de landbouwtractoren ;
 4. elektrische en elektronische toestellen en materieel die specifiek bestemd zijn voor al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen ;
 5. mechanische, elektrische of elektronische kantoormachines ;
 6. evenals elk ander voorwerp in metaal en/of mechanisch toestel ;
- b) de handel in kroonluchters ;
- c) de handel in sanitair en centrale verwarming zonder plaatsing ;
- d) de exploitatie, met inbegrip van de herstelling of het onderhoud van verkoopautomaten, biljarten en andere elektrische of elektronische spelen ;

e) het verrichten van een of meerdere handelingen met betrekking tot de behandeling of distributie van goederen voor ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair subcomité voor de metaalhandel of voor in het buitenland gevestigde ondernemingen, die een zelfde activiteit uitoefenen zoals bepaald in dit punt. Onder het verrichten van een of meerdere handelingen met betrekking tot de behandeling of distributie van goederen wordt verstaan: het opslaan, het stouwen, het verzenden, het verpakken of herverpakken in kleinere eenheden, het merken of alle andere activiteiten gericht op de bewaring, de verkoop of de levering van goederen. Het Paritair subcomité is niet bevoegd wanneer de onderneming hoofdzakelijk het vervoer voor rekening van derden verricht of wanneer zij valt onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor het havenbedrijf.

Het paritair subcomité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een handelsactiviteit.

C.A.O. : 30/11/01

K.B. : 10/12/02

B.S. : 02/04/03

Neerlegging : 11/12/01

Registratiedatum : 29/01/02

Registratienummer : 60761/CO/149.4

Publicatie van registratie in B.S. : 13/02/02

1. Inhoud :

Toepassing van de sectorale CAO's en overgangsmaatregelen voor de nieuwe ondernemingen uit de metaal distributie die onder de sector ressorteren.

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

Vanaf 30 november 2001 voor onbepaalde duur.

Bijzondere Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2001 met betrekking tot de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair subcomité voor de metaalhandel

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR
DE METAALHANDEL 149.4

Gelet op het koninklijk besluit van 27 april 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 maart 1985 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

Gelet op het koninklijk besluit van 21 juni 2001 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 maart 1985 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van Paritaire subcomités voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

Wordt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen met een activiteit vermeld onder punt "e" van artikel 1, punt 4 van het koninklijk besluit van 13 maart 1985 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van Paritaire subcomités voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 27 april 2000 en het koninklijk besluit van 21 juni 2001.

Meer bepaald : het verrichten van een of meerdere handelingen met betrekking tot de behandeling of distributie van goederen voor ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair subcomité voor de metaalhandel

of voor in het buitenland gevestigde ondernemingen, die een zelfde activiteit uitoefenen zoals bepaald in dit besluit.

Onder het verrichten van een of meerdere handelingen met betrekking tot de behandeling of distributie van goederen wordt verstaan :

- het opslaan ;
- het stouwen ;
- het verzenden ;
- het verpakken of herverpakken in kleinere eenheden ;
- het merken ;
- alle andere activiteiten gericht op de bewaring, de verkoop of de levering van goederen.

§ 2. Het Paritair subcomité voor de metaalhandel is niet bevoegd wanneer de onderneming hoofdzakelijk het vervoer voor rekening van derden verricht of wanneer zij valt onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor het havenbedrijf.

HOOFDSTUK II. - TOEPASSING VAN DE SECTORALE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 2

§ 1. Onder voorbehoud van § 2 van dit artikel zijn alle collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair subcomité voor de metaalhandel, die van kracht zijn op 30 november 2001, van onmiddellijke toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen vermeld in artikel 1 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. De in artikel 3 vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn, mits de in artikel 3 bepaalde overgangsmatregelen, eveneens onverminderd geldig voor de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen vermeld in artikel 1 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. - OVERGANGSMATREGELEN

Artikel 3

Voor volgende collectieve arbeidsovereenkomsten wordt een overgangsmatregel bepaald :

1. De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1985 inzake de arbeid-duur zal, voor de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen vermeld in artikel 1 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, slechts van af 1 januari 2003 in werking treden.
2. De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 1999 inzake de eindejaarspremie zal, voor de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen vermeld in artikel 1 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, slechts op 1 januari 2003 in werking treden.
3. Voor wat de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2000 inzake de bijdrage aan het sociaal fonds betreft, zal de inning van de bijdrage voor het sociaal fonds slechts een aanvang nemen op 1 januari 2002.
4. Voor wat de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de uurlonen van 4 juli 2001 betreft, wordt er een overgangsregeling voorzien voor de aanpassing van lonen van de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen vermeld in artikel 1, aan de minimumbarema's.

Wanneer het uurloon van de arbeiders en arbeidsters van een onderneming zoals vermeld in artikel 1, op 30 november 2001, minstens 20 BEF (€0.5) lager ligt dan het sectorale minimumbarema, dan dient deze onderneming uiterlijk bij de laatste collectief overeengekomen loonaanpassing van 1 oktober 2002 dit verschil te hebben weggewerkt.

Wanneer het uurloon van de arbeiders en arbeidsters van een onderneming zoals vermeld in artikel 1, op 30 november 2001, tot 20 BEF (€0.5) lager ligt dan het sectorale minimumbarema, dan dient deze onderneming uiterlijk bij de collectief overeengekomen indexaanpassing van 1 mei 2002 dit verschil te hebben weggewerkt.

Afwijkingen van deze overgangsregeling zijn mogelijk mits een op ondernemingsvlak afgesloten CAO, die werd goedgekeurd op het paritair comité.

HOOFDSTUK IV. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 november 2001 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de metaalhandel.

C.A.O. : 23/03/93

K.B. : 17/06/94

B.S. : 30/09/94

Neerlegging :

Registratiedatum : 15/04/93

Registratienummer : 32419/CO/149.4

Publicatie van registratie in B.S. : 30/09/94

1. Inhoud :

Beroepenclassificatie

A.1. Hulpwerkman

A.2. Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit in de onderneming)

B. Geoefende werkman

C. Geschoolde

D. Hoog geschoolde

E. Geschoolde buiten categorie

Verplichte vermelding van de klasse op de loonfiche (Artikel 4).

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

C.A.O. : 13/03/91

K.B. : 28/11/91

B.S. : 23/01/92

3. Duurtijd :

Vanaf 1 april 1993 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 maart 1993

BEROEPENCLASSIFICATIE

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de metaalhandel.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "werklieden" verstaan : de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II. - BEROEPENCLASSIFICATIE

Artikel 3

De werklieden tewerkgesteld in de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen worden in zes categorieën ingedeeld rekening houdend met de aard der uitgevoerde werken, van de beroepsbekwaamheid en van de graad van zelfstandigheid bij de uitvoering van de taken die hun worden toevertrouwd.

Worden beschouwd als :

A.1. Hulpwerkman :

De werkman van wie geen speciale kennis of bijzondere lichamelijke geschiktheid wordt geveerd en die de meest eenvoudige werken verricht waarvoor geen leertijd wordt vereist.

A.2. Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit in de onderneming) :

De werkman zoals omschreven onder A.1. en die 10 jaar anciënniteit in de onderneming heeft.

B. Geoefende:

De werkman die bekwaam is eenvoudige en geregeld terugkerende werken uit te voeren waarvoor slechts een beroepsopleiding nodig is welke na een korte aanpassingsperiode wordt verworven.

C. Geschoolde:

De werkman die bekwaam is professionele werken te verrichten welke vak-kennis vereisen verworven door ervaring en zoveel mogelijk gestaafd door een bepaalde theoretische opleiding en welke worden uitgevoerd onder hogere leiding. De geschoolde moet bekwaam zijn een eenvoudig plan, dat op zijn beroep betrekking heeft, te lezen.

D. Hoog geschoolde:

De werkman die ervaring en handigheid bezit vereist voor het uitoefenen van werken welke meerdere jaren beroepsopleiding en theoretische kennis vergen.

E. Geschoolde buiten categorie:

De werkman die bekwaam is zelfstandig alle kwaliteitswerk betreffende zijn beroep uit te oefenen of die een grote kennis, handigheid en ervaring bezit in verscheidene beroepen.

Artikel 4

Op iedere individuele loonfiche en loonafrekening, overhandigd aan de werkman, moet de juiste beroepencategorie, waartoe betrokkene hoort, vermeld worden. Iedere werkman behoort noodzakelijkerwijze tot één van de beroepencategorieën vermeld onder artikel 3.

Voor de vermelding volstaat het gebruik van de kenletter behorende bij iedere beroepencategorie: A.1. of A.2. of B. of C. of D. of E.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 13 maart 1991, gesloten in het Paritair subcomité voor de metaalhandel, tot vaststelling van de beroepenclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 november 1991 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1992).

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 1993 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O. : 18/06/09

K.B. : 17/03/10

B.S. : 05/05/10

Neerlegging : 02/07/09

Registratiedatum : 19/10/09

Registratienummer : 95106/CO/149.04

Publicatie van registratie in B.S. : 04/11/09

1. Inhoud :

- 1) Vaststelling minimumuurlonen
- 2) Indexkoppeling : jaarlijkse aanpassing van de lonen aan de sociale index op 1 februari
- 3) Afronding van de uurlonen
 - Verhoging gebeurt steeds op basis van het 4^e decimaal
 - Afronding naar dichtst gelegen eenheid :
 - € ...,0001 tot en met € ...,0049 naar lagere eurocent
 - vanaf € ...,0050 naar hogere eurocent
- 4) Loonspanning van de minimumuurlonen : loonsverhogingen of -aanpassingen van de minimumlonen houden rekening met de loonspanning.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

C.A.O. : 04/03/08

K.B. : 16/12/08

B.S. : 05/02/09

3. Duurtijd :

Vanaf 1 juli 2009 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009

LOONVORMING

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - LONEN

Artikel 2

De minimumuurlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de bij artikel 1 bepaalde ondernemingen, worden vastgesteld door het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

HOOFDSTUK III. - KOPPELING VAN DE LONEN
AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN**Artikel 3**

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen zijn gekoppeld aan de sociale index, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Alle indexberekeningen worden uitgevoerd rekening houdend met de derde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Artikel 4

Sinds 2005 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen telkens op 1 februari aangepast aan de sociale index. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar te vergelijken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar.

HOOFDSTUK IV. - AFRONDINGSREGELS

Artikel 5

Conform de wettelijke bepalingen, worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekening houdend met de vierde decimaal.

De uitkomst van deze verhogingen of aanpassingen van de lonen wordt afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent.

Voorbeeld

...,0001 EUR tot en met ...,0049 EUR wordt afgerond naar de lagere eurocent
...,0050 EUR tot en met ...,0099 EUR wordt afgerond naar de hogere eurocent

HOOFDSTUK V. - BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 6

Alle verhogingen of aanpassingen van de minimumuurlonen worden op het minimumuurloon van de hulpwerkman (spanning 100) toegepast en schommelen voor de andere categorieën volgens de hierna bepaalde loonspanning:

A.1. Hulpwerkman:	100
A.2. Hulpwerkman: (10 jaar anciënniteit in de onderneming)	105
B. Geoefende:	112,5
C. Geschoolde:	125
D. Hoog geschoolde:	132
E. Geschoolde buiten categorie:	140

Artikel 7

Wanneer een verhoging samenvalt met een aanpassing, wordt de verhoging eerst toegepast.

HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 4 maart 2008, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, betreffende de loonvorming, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 5 februari 2009).

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O.: 02/12/21 K.B.: 25/07/22 B.S.:

Neerlegging: 08/12/21
 Registratiedatum: 16/02/22
 Registratienummer: 170277/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

Vaststelling minimumuurlonen

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

C.A.O.: 26/06/2019 K.B.: 14/11/2019 B.S.: 27/11/2019

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

UURLONEN

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. – LONEN

Artikel 2 – Minimumuurlonen

De minimumuurlonen die op 1 februari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 107,86 (januari 2021), worden op 1 januari 2022 met 0,4 % verhoogd.

De minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2022 zijn:

CATEGORIEEN	Spanning	37,5u/w	38u/w	39u/w	40u/w
	01.01.2022				
A.1 Hulpwerkman	100	13,48	13,34	13,04	12,76
A.2 Hulpwerkman (10 j. anc. in de onderneming)	105	14,15	14,01	13,69	13,40
B. Geofende	112,5	15,17	15,01	14,67	14,36
C. Geschoolde	125	16,85	16,68	16,30	15,95
D. Hoog geschoolde	132	17,79	17,61	17,21	16,84
E. Buiten categorie	140	18,87	18,68	18,26	17,86

Artikel 3 – Werkelijk betaalde lonen

De werkelijk betaalde uurlonen die op 1 februari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referentie-indexcijfer 107,86 (januari 2021), worden op 1 januari 2022 met 0,4 % verhoogd.

In afwijking van het eerste lid, kan de beschikbare loonmarge van 0,4 % op een alternatieve manier worden ingevuld via een ondernemingsenveloppe, zoals bepaald in artikel x van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK III. – KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 4

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 januari 2022 schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 inzake uurlonen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 31 juli 2019 onder het nummer 153.157/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 november 2019 (BS 27 november 2019).

Artikel 6

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

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2023.

C.A.O. : 12/09/19

K.B. : 09/02/20

B.S. : 27/02/20

Neerlegging : 02/10/19

Registratiedatum : 24/10/19

Registratienummer : 154698/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S. : 04/11/19

1. Inhoud :

Eindejaarspremie

Bedrag : uurloon op 31/12 x wekelijkse arbeidsduur x 52 gedeeld door 12

Referteperiode : 1 januari – 31 december

Betaalperiode : eerste loonuitbetaling na 31/12

Prorata :

- Minder dan 1 jaar in dienst op 31/12
- Beëindiging van contract van onbepaalde duur ongeacht de wijze waarop
- Einde contract van bepaalde duur, tijdelijk contract of vervangingsovereenkomst van minimum 3 maanden

Volledige premie : bij pensioen en overlijden

Verlies van het recht : ontslag door arbeider (indien minder dan 3 jaar anciënniteit) of om dringende redenen

Gelijkstellingen :

- zwangerschapsverlof, geboorteverlof en profylactisch verlof
- adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof
- militaire verplichtingen
- (beroeps)ziekte en (arbeids)ongeval (maximum 12 maanden)
- tijdelijke werkloosheid (maximum 150 dagen per refertejaar)

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

C.A.O. : 11/09/17

K.B. : 25/02/18

B.S. : 12/03/18

3. Duurtijd :

Van 1 januari 2020 voor onbepaalde duur.

130

Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 2

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, wordt een eindejaarspremie door de werkgevers toegekend aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders.

Artikel 3

Het bedrag van deze eindejaarspremie is gelijk aan de tegenwaarde van een aantal uren, berekend op basis van het op 31 december van het beschouwde jaar van kracht zijnde uurloon.

De berekening van het aantal uren, voorzien hierboven, gebeurt volgens hierna vermelde formule : wekelijkse arbeidsduur op basis van het betaalregime x 52 weken : 12 maanden

Indien een arbeider tijdens de referteperiode overstapt naar een ander arbeidstijdstelsel, moet de berekening van de eindejaarspremie gebeuren op basis van het gemiddelde van de jaarlijkse arbeidsduur.

Artikel 4

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie vangt aan op 1 januari van het beschouwde jaar en eindigt op 31 december van het beschouwde jaar.

Artikel 5

De periodes van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en geboorteverlof worden met effectieve prestaties gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie.

Vanaf 1 januari 2020 worden schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof gelijkgesteld met effectieve prestaties.

In deze gevallen, wordt de eindejaarspremie berekend op basis van het uurloon dat de arbeiders normaal zouden ontvangen hebben op 31 december van de referteperiode.

Artikel 6

Afwezigheden ingevolge militaire verplichtingen of arbeidsongeschiktheden voortvloeiend uit ziekte, ongeval, beroepsziekte of arbeidsongeval, worden voor de berekening van de eindejaarspremie gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Deze gelijkstellingen worden evenwel begrensd tot de eerste twaalf maanden volgend op de eerste dag van deze afwezigheden.

Artikel 7

De werkloosheidsdagen voorzien bij de artikelen 26, 28, 1°, 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden voor de berekening van de eindejaarspremie gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Deze gelijkstelling wordt evenwel begrensd tot honderd vijftig werkloosheidsdagen gedurende de referteperiode.

In dit geval wordt de eindejaarspremie berekend op basis van het uurloon dat de arbeiders normaal zouden ontvangen hebben op 31 december van de referteperiode.

Artikel 8

De in de loop van de referteperiode gepensioneerde arbeiders hebben recht op de uitbetaling van het volledig bedrag van de vermelde eindejaarspremie.

Dezelfde regel geldt voor de rechthebbenden van de in de loop van de referteperiode overleden arbeiders.

In deze gevallen wordt de eindejaarspremie berekend op basis van het uurloon dat normaal wordt betaald op het ogenblik dat de gebeurtenis zich voordoet.

Artikel 9

§ 1. Er wordt een pro rata eindejaarspremie toegekend, ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve indien :

- De arbeider ontslagen wordt wegens een dringende reden in zijn hoofd.
- De arbeider ontslag neemt en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een anciënniteit van minder dan 3 jaar heeft in de onderneming.

In toepassing van deze paragraaf hebben de arbeiders recht op een pro rata eindejaarspremie gelijk aan een twaalfde per maand tewerkstelling/gelijkgestelde periode in de referteperiode.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde/gelijkgestelde maand.

Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding geeft recht op een pro rata eindejaarspremie.

§ 2. De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor een duidelijk omschreven werk, of een tijdelijk contract in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (BS 20 augustus 1987), of een vervangingsovereenkomst hebben eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie .

Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Voor deze gevallen geldt de normale referteperiode niet. Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.

§ 3. De pro rata eindejaarspremie wordt berekend op basis van het uurloon dat normaal betaald wordt op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt.

Artikel 10

De eindejaarspremie wordt betaald bij de eerste loonuitbetaling die volgt op 31 december van de referteperiode, behoudens de gevallen bedoeld bij de artikelen 8 en 9. In deze gevallen wordt de eindejaarspremie betaald ten laatste gedurende de maand die volgt op deze tijdens welke de gebeurtenis zich heeft voorgedaan.

Artikel 11

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn minimumvoordelen die de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden onverkort laten.

HOOFDSTUK III. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2020, 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).

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

Neerlegging: 08/12/21

Registratiedatum: 17/12/21

Registratienummer: 168967/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 12/01/22

1. Inhoud:

- Basispremie: 250 euro
- Variabele premie: 100 euro, mits
 - positieve bedrijfswinst in 2020 (code 9901), met een afwijkingsprocedure voor ondernemingen die het slecht hebben gedaan, mits akkoord van alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties of alle in PSC vertegenwoordigde organisaties In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging
 - met de mogelijkheid tot aanrekenbaarheid van de variabele premie op bedrijfsniveau van eerder betaalde premies in het kader van COVID-19, mits akkoord van:
 - alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging
 - alle in PSC vertegenwoordigde organisaties In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging
- Betalingsmodaliteiten:
 - In dienst op 15.11.2021
 - Pro rata tewerkstellingsbreuk op 30.11.2021
 - Minstens 60 dagen effectieve prestaties in 2021: recht op de volledige premie
 - Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
 - Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%
 - Te betalen in december 2021
 - Mogelijkheid om te onderhandelen over een coronapremie tot maximum 500 euro, via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, of via een individuele overeenkomst in ondernemingen zonder syndicale delegatie

Basispremie onderhandelbaar op ondernemingsvlak indien de maximumpremie reeds werd toegekend

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

1 augustus 2021 tot 31 december 2022.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

CORONAPREMIE

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de Metaalhandel.

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

HOOFDSTUK II – VOORWERP

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een coronapremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021. (BS van 29 juli 2021)

De collectieve arbeidsovereenkomst legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de coronapremie onder de vorm van consumptiecheques.

HOOFDSTUK III. – BEDRAG EN TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 3

§1. Modaliteiten

De onderneming zal de consumptiecheques in elektronische vorm toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen. De hoogste nominale waarde per consumptiecheque

toegekend via een papieren drager wordt bepaald op 10 €. Het totale bedrag aan toegekende coronapremies moet voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende consumptiecheques mag niet meer bedragen dan €500 per arbeider.

Arbeiders tewerkgesteld met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of op interimbasis zullen op gelijke wijze als arbeiders met een arbeidsovereenkomst, onderworpen zijn aan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Bedrag

De basispremie bedraagt €250.

Deze basispremie wordt verhoogd met een variabel deel ten belope van €100 voor ondernemingen met bedrijfswinst (code 9901 van de resultatenrekening van de jaarrekening) in het boekjaar 2020.

§3. Modaliteiten van de toekenning per arbeider

De premie wordt toegekend aan de arbeiders op basis van onderstaande modaliteiten:

Om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 15 november 2021 en minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in een referentieperiode van 1 januari 2021 tot en met 15 november 2021. Een dag die werd begonnen wordt als effectief gepresteerd beschouwd.

De arbeider die minder dan 60 dagen effectief gepresteerd heeft, zal een pro rata toekenning krijgen van de premie volgens onderstaande schijven :

- Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties werden verricht in de referentieperiode, heeft de arbeider recht op 25% van de premie;
- Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties werden verricht, heeft de arbeider recht op 50% van de premie;
- Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties werden verricht, heeft de arbeider recht op 75% van de premie.

De coronapremie wordt toegekend pro rata de effectieve tewerkstellingsbreuk van de arbeider op datum van 15 november 2021.

Het variabel gedeelte van de coronapremie kan worden toegerekend op reeds toegekende premies in het kader van Covid-19 mits akkoord van:

- In ondernemingen met syndicale delegatie: de op ondernemingsniveau aanwezige syndicale delegatie in ondernemingen;
- In ondernemingen zonder syndicale delegatie: alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties tegen uiterlijk 24 december 2021.

Een uitzondering op de betaling van het variabel deel kan worden toegestaan aan ondernemingen die het slecht hebben gedaan mits akkoord van:

- In ondernemingen met syndicale delegatie: alle in de syndicale delegatie vertegenwoordigde organisaties;
- In ondernemingen zonder syndicale delegatie: alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

Op ondernemingsniveau kan onderhandeld worden over een verhoging tot maximum €500. Het recht op een verhoging ontstaat op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of schriftelijke individuele overeenkomst in ondernemingen zonder syndicale delegatie.

In ondernemingen waar het maximumbedrag van €500 aan coronapremie reeds werd toegekend, kan de basispremie van €250 omgezet te worden in een gelijkwaardig voordeel via collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau:

- In ondernemingen met vakbondsafvaardiging gebeurt dit door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen werkgever en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties;
- In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging gebeurt dit door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en alle in het paritaire comité vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 4

§ 1. De consumptiecheques mogen alleen gebruikt worden voor uitgifte in: De inrichtingen die ressorteren onder de horeca-sector;

De kleinhandelszaken die, in de gelijktijdige fysieke aanwezigheid van de consument in de vestigingseenheid, goederen aanbieden aan de consument, met inbegrip van de hersteldiensten waarbij het te herstellen goed fysiek door de consument in de vestigingseenheid wordt gebracht en afgehaald;

In de wellnesscentra (de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's, stoomcabines en hammams);

In de activiteiten die genoemd worden onder het paritair comité van de toeristische attracties (PC 333);

In de bioscopen en in de overige inrichtingen die behoren tot de culturele sector die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid;

In de bowlingzalen, de zwembaden en de fitnesscentra en in de sportverenigingen voor wie een federatie, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, bestaat of behoren tot een van de nationale federaties;

In de schoonheidssalons, de niet-medische pedicurezaken, de nagelsalons, de massagesalons, de kapperszaken en barbiers, de tatoeage- en piercingsalons;

De rijsscholen.

§ 2. De geldigheid van de consumptiecheques is beperkt tot 31 december 2022. Dit is de uiterste datum waarop de werknemer de consumptiecheques kan besteden.

HOOFDSTUK IV. – UITREIKINGSDATUM EN TERBESCHIKKINGSTELLINGSDATUM

Artikel 5

Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe. Onder voorbehoud van de inwerkingtreding van een koninklijk besluit tot wijziging van 19quinquies, § 4, 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 kan de terbeschikkingstelling van de coronapremie aan de arbeider gebeuren uiterlijk op 31 maart 2022.

HOOFDSTUK V. – INWERKINGTREDING EN GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur gaande van 1 augustus 2021 tot 31 december 2022.

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 04/02/20 B.S.: 26/02/20

Neerlegging: 02/10/19
Registratiedatum: 24/10/19
Registratienummer: 154699/CO/149.04
Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

- 1) Scheidingspremie:
 - Toegekend aan arbeiders die de nacht buiten hun woonplaats doorbrengen omwille van beroepsbezigheden: € 18,50
- 2) Ploegenpremie:
 - Ploegenarbeid: + 10%
 - Nachtarbeid: + 20%
- 3) Definitie ploegenarbeid:
 - Opeenvolging van 2 ploegen zonder onderbreking of
 - Ploegen die hoogstens 2 uur samenwerken
 - Ploegen bestaan uit ongeveer gelijk aantal werknemers (minimum 2)

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

C.A.O.: 21/06/07 K.B.: 09/09/08 B.S.: 29/10/08

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

SCHEIDINGSPREMIE, PLOEGENPREMIE EN PREMIE VOOR NACTARBEID

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

A. Scheidingspremie

Artikel 2

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt aan de bij artikel 1 bedoelde arbeiders, die de nacht buiten hun woonplaats doorbrengen omwille van beroepsbezigheden, een scheidingspremie toegekend van € 18,50 per nacht.

B. Ploegenpremie

Artikel 3 – Definitie ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak is er sprake van ploegenarbeid wanneer:

- de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of de ploegen niet aaneensluitend zijn maar hoogstens gedurende 2 uur de normale dagtaak samenwerken
- de ploeg minstens uit 2 werknemers bestaat
- de ploegen die elkaar aflossen ongeveer uit een gelijk aantal werknemers bestaan.

Arbeiders die zijn tewerkgesteld in ploegen staat het vrij om – in overleg met de bedrijfsleiding en met behoud van de ploegenpremie - onderling van ploeg te wisselen.

Artikel 4 - Premie voor ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de arbeiders die ploegenarbeid verrichten (vroeg en/of late shift) verhoogd met 10 %.

C. Premie voor nachtarbeid

Artikel 5

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de arbeiders die nachtarbeid verrichten (tussen 20 u. en 6 u.) verhoogd met 20 %.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 betreffende de scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 2 oktober 2007 onder het nummer 85.028/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 2008 (BS 29 oktober 2008).

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019, en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de in dat paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

C.A.O.: 27/01/22 K.B. B.S.

Neerlegging: 11/03/22
Registratiedatum: 22/06/22
Registratienummer: 173649/CO/149.04
Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud:

- 1) Scheidingspremie:
 - Toegekend aan arbeiders die de nacht buiten hun woonplaats doorbrengen omwille van beroepsbezigheden: € 18,50
- 2) Ploegenpremie:
 - Ploegenarbeid: + 10%
 - Nachtarbeid: + 20%
- 3) Definitie ploegenarbeid:
 - Opeenvolging van 2 ploegen zonder onderbreking of
 - Ploegen die hoogstens 2 uur samenwerken
 - Ploegen bestaan uit ongeveer gelijk aantal werknemers (minimum 2)

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

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 04/02/20 B.S. 26/02/20

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

SCHEIDINGSPREMIE, PLOEGENPREMIE EN PREMIE VOOR NACTARBEID

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

A. Scheidingspremie

Artikel 2

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt aan de bij artikel 1 bedoelde arbeiders, die de nacht buiten hun woonplaats doorbrengen omwille van beroepsbezigheden, een scheidingspremie toegekend van € 18,80 per nacht.

B. Ploegenpremie

Artikel 3 – Definitie ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak is er sprake van ploegenarbeid wanneer:

- de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of de ploegen niet aaneensluitend zijn maar hoogstens gedurende 2 uur de normale dagtaak samenwerken
- de ploeg minstens uit 2 werknemers bestaat
- de ploegen die elkaar aflossen ongeveer uit een gelijk aantal werknemers bestaan.

Arbeiders die zijn tewerkgesteld in ploegen staat het vrij om – in overleg met de bedrijfsleiding en met behoud van de ploegenpremie - onderling van ploeg te wisselen.

Artikel 4 – Premie voor ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de arbeiders die ploegenarbeid verrichten (vroeg en/of late shift), verhoogd met 10 %.

C. Premie voor nachtarbeid

Artikel 5

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de arbeiders die nachtarbeid verrichten (tussen 20 u. en 6 u.) verhoogd met 20 %.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende de scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 24 oktober 2019 onder het nummer 154.699/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS 26 février 2020).

Artikel 7

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

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de in dat paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 8

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 09/02/20 B.S.: 27/02/20

Neerlegging: 02/10/19
 Registratiedatum: 24/10/19
 Registratienummer: 154700/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

Definiëring en bepaling principe stand-by
 Minimumregeling op sectoraal niveau
 Stand-by vergoeding naargelang periode waarin stand-by
 Uitrukvergoeding afhankelijk van aantal oproepen
 Principe van vrijwilligheid
 Mededeling aan vakbondsafvaardiging

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

C.A.O.: 29/04/14 K.B.: 10/04/15 B.S.: 20/05/15

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

VERGOEDINGEN BIJ STAND-BY REGELING

In uitvoering van artikel 20 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II.- DEFINITIES

Artikel 2

Onder "stand-by" of beschikbaarheidstijd verstaat men: de periode gedurende dewelke de arbeider buiten zijn normale arbeidstijd en na voorafgaand akkoord van zijn werkgever, niet aanwezig hoeft te zijn op de werkplek maar beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen en om een dringende hulpverlenende service aan de klanten te verlenen. De arbeiders treden op vrijwillige basis toe tot het stand-by systeem, maar zijn wel verplicht gevolg te geven aan de oproepen eenmaal ze in het stand-by systeem zitten.

De normale grenzen van de arbeidsduur kunnen overschreden worden voor de uitvoering voor rekening van een derde van dringende arbeid aan machines en materieel zoals bepaald in artikel 26, §2,2° van de Arbeidswet van 16 maart 1971, zoals het verhelpen van een panne bij een klant, wat een dringende interventie vereist.

Voor zover de arbeid die de arbeider presteert ingevolge een oproep, boven de normale daggrens zoals bepaald in het arbeidsreglement en boven de normale weekgrens van de arbeidsduur gepresteerd wordt, spreken we van overuren.

HOOFDSTUK III.- VERGOEDINGEN

Artikel 3

Er wordt een stand-by vergoeding door de werkgevers toegekend aan de arbeiders die zich in stand-by bevinden zoals omschreven in artikel 2 van onderhavige overeenkomst.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen 4 systemen van stand-by:

- Week-dag: Stand-by tijdens de periode van 6 uur 's ochtends tot 22 uur 's avonds van maandag tot en met vrijdag;
- Week-nacht: Stand-by tijdens de periode van 22 uur 's avonds tot 6 uur 's ochtends, startende op maandagavond 22 uur en lopende tot zaterdagochtend 6 uur;
- Weekend-dag: Stand-by tijdens de periode van 6 uur 's ochtends tot 22 uur 's avonds tijdens het weekend, met name zaterdag en zondag, alsook feestdagen;
- Weekend-nacht: Stand-by tijdens de periode van 22 uur 's avonds tot 6 uur 's ochtends startende op zaterdagavond 22 uur en lopende tot maandagochtend 6 uur, alsook op feestdagen.

Artikel 4

Volgende minimumvergoedingen voor de systemen van stand-by, zoals bepaald in artikel 3, § 2 zijn van toepassing sinds 1 februari 2019:

- Voor de arbeiders die onder systeem a. met name Week-dag stand-by zijn: € 1,86 per uur;
- Voor de arbeiders die onder systeem b. met name Week-nacht stand-by zijn: € 2,49 per uur;
- Voor de arbeiders die onder systeem c. met name Weekend-dag stand-by zijn: € 2,49 per uur;

Voor de arbeiders die onder systeem d. met name Weekend-nacht stand-by zijn: € 3,13 per uur.

Arbeiders kunnen cumulatief in verschillende systemen stand-by zijn en worden daarvoor ook cumulatief vergoed.

Artikel 5

§ 1. Indien een arbeider die zich in een systeem van stand-by bevindt, ook effectief een oproep krijgt en daardoor moet worden ingezet, ontvangt hij hiervoor een uitrukvergoeding.

§ 2. De minimumhoogte van deze uitrukvergoeding bedraagt sinds 1 februari 2019:

- € 31,25 voor 1 oproep per kalenderdag;
- € 49,99 in totaal voor 2 oproepen per kalenderdag;
- € 62,48 in totaal voor 3 oproepen per kalenderdag;
- € 6,25 per extra oproep (boven de 3) per kalenderdag.

§ 3. Onder "kalenderdag" wordt verstaan de periode van 24 uur, startende om 6 uur 's ochtends en lopende tot 6 uur 's ochtends van de volgende dag.

Artikel 6

De bedragen van de vergoedingen zoals vastgesteld in artikel 4 en artikel 5 van onderhavige overeenkomst, worden sinds 1 februari 2007 jaarlijks geïndexeerd op 1 februari, op basis van de sociale index van januari van het betreffende kalenderjaar tegenover de sociale index van januari van het voorgaande kalenderjaar.

HOOFDSTUK IV.- PRESTATIES TIJDENS STAND-BY REGELING

Artikel 7

Onverminderd de bepalingen in artikel 4 en 5 van onderhavige overeenkomst, ontvangt een arbeider, die tijdens de stand-by periode effectieve prestaties levert, het effectief verschuldigde loon voor die prestaties.

Artikel 8

De effectief gewerkte tijd wordt meegeteld als arbeidstijd, zowel voor de duur als voor de berekening van het loon.

Artikel 9

De arbeider heeft, op zijn vraag, recht op een rustperiode van tenminste 11 opeenvolgende uren tussen zijn laatste prestaties tijdens een stand-by en het begin van zijn prestaties in uitvoering van zijn normale uurrooster (cfr artikel 38ter, §1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

HOOFDSTUK V.- TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 10

Een arbeider kan enkel op vrijwillige basis stand-by zijn.

Artikel 11

Aan het begin van elke maand, wordt de lijst van de arbeiders die stand-by zijn medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, wordt deze lijst bekendgemaakt aan het voltallige arbeiderspersoneel.

De arbeiders die aan het begin van elke maand op deze lijst vermeld staan, genieten automatisch de stand-by vergoeding, behoudens voor de periodes of dagen waarop hun arbeidsovereenkomst arbeidsrechterlijk geschorst is.

Wie om onvoorziene omstandigheden een arbeider, vermeld op bovenvermelde lijst dient te vervangen, ontvangt dezelfde vergoedingen en voordelen.

HOOFDSTUK IV. DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt 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).

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de in dat paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

C.A.O.: 16/06/11 K.B.: 10/10/12 B.S.: 13/11/12

Neerlegging: 22/06/11
Registratiedatum: 18/07/11
Registratienummer: 104833/CO/149.04
Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/11

1. Inhoud:

Woon-werkverkeer:

- openbaar vervoer: volledige terugbetaling
- privé-vervoer:
 - dagvergoeding op basis van tabel
 - jaarlijkse aanpassing op 1 februari
 - regeling voor wegwerkzaamheden
- betalingsmodaliteiten

Mobiliteit:

- regeling inzake kosten
- regeling inzake verplaatsingstijd

Specifieke mobiliteitsregeling voor service-techniekers

Verplaatsing naar een opleiding en voor leerlingen in een systeem van alternerend leren die zich naar het werk verplaatsen

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 12/05/09 K.B.: 19/04/10 B.S.: 16/06/10

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011

REGELING INZAKE VERVOER EN MOBILITEIT

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, alsook op de leerlingen in een systeem van alternerend leren.

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

HOOFDSTUK II. - VERVOERKOSTEN VOOR VERPLAATSINGEN VAN DE WOONPLAATS NAAR DE WERKPLAATS

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden van de woonplaats naar de werkplaats ten minste 1 kilometer bedragen.

Afdeling 1 - Vervoer per spoor

Artikel 3

De arbeider die zich met de trein verplaatst, ontvangt een werkgeverstegevoetkoming gelijk aan de volledige terugbetaling van de totale kost van het sociaal abonnement.

Afdeling 2 - Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 4

Wat de andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen betreft, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, zullen deze kosten eveneens volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Artikel 5

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt :

- De arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers.
- Hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren.
- De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3 - Gemengde openbare vervoermiddelen

Artikel 6

Als de arbeider verschillende openbare vervoermiddelen gebruikt, zullen deze volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Afdeling 4 - Vervoer geheel of gedeeltelijk door de werkgever georganiseerd

Artikel 7

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt over collectief georganiseerd vervoer.

Afdeling 5 - Privé vervoer

Artikel 8

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst 19 octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Artikel 9

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Artikel 10

Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatst wordt de tussenkomst van de werkgever bedoeld in artikel 8 en artikel 9 beschouwd als een fietsvergoeding.

De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.

Artikel 11

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2011 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

Artikel 12

Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitge-

voerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:

- werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken;
- de normale afstand moet 5 km langer zijn (heen- terug).

Afdeling 6 - Betalingsmodaliteiten

Artikel 13

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoerbewijzen met geldigheid van één week.

Artikel 14

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Artikel 15

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Artikel 16

In het kader van de toepassing van artikel 12, betaalt de werkgever de aanvullende verplaatsing veroorzaakt door de werkzaamheden vanaf de dag waarop deze werkzaamheden gestart zijn.

HOOFDSTUK III. – VERPLAATSINGEN VAN DE WOONPLAATS NAAR DE WERF OF EEN KLANT

Afdeling 1 - Kosten voor verplaatsing naar een werf of een klant

Artikel 17

De werkgever moet de volledige verplaatsingskosten betalen aan de arbeider die van de werkplaats naar de werf/klant gaat en omgekeerd of die van de ene werf/klant naar de andere werf/klant gaat.

Artikel 18

De werkgever betaalt aan de arbeider het verschil tussen de door de arbeider betaalde onkosten om zich van zijn woonplaats naar de werf/klant te begeven en deze welke de arbeider normaal had moeten dragen om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven.

De werkgever betaalt deze laatste kost volgens de bepalingen opgenomen in hoofdstuk II.

Artikel 19

De verplaatsingskosten worden berekend volgens de officiële tarieven van de normaal gebruikte gemeenschappelijke vervoermiddelen, zoals opgenomen in hoofdstuk II.

Artikel 20

De werkgever is niet verplicht de verplaatsingskosten te betalen indien hij een vervoermiddel ter beschikking stelt van de arbeider. Dit vervoermiddel dient te beantwoorden aan de terzake geldende wettelijke voorschriften.

Afdeling 2 - Tijd voor verplaatsing naar een werf of een klant

Artikel 21

De werkgever moet de hele verplaatsingstijd betalen wanneer hij de verplaatsingskosten betaalt of wanneer hij een vervoermiddel ter beschikking stelt van zijn arbeiders die zich van de werkplaats naar de werf/klant en omgekeerd of van de ene werf/klant naar de andere werf/klant begeven.

Artikel 22

De werkgever moet het verschil betalen tussen de tijd die de arbeider nodig heeft om zich van zijn woonplaats naar de werf/klant te begeven en er terug te keren en de tijd die de arbeider normaal zou nodig hebben gehad om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en er terug te keren.

Artikel 23

De vergoeding wordt berekend op grond van het werkelijk uurloon van de betrokken arbeider.

Artikel 24

De werkgever die een arbeider naar een werf/klant zendt, moet hem behoorlijke kost en inwoning verschaffen, voor zover deze verplaatsing een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uren voor betrokkene veroorzaakt.

Artikel 25

Het is niet uitgesloten dat de werkgever ingaat op het verzoek van de arbeider die wenst onder dergelijke voorwaarden dagelijks huiswaarts te keren.

HOOFDSTUK IV. – VERPLAATSINGEN VOOR SERVICE-TECHNIEKERS VAN DE WOONPLAATS NAAR EEN KLANT

Afdeling 1 - Definitie service-techniekers

Artikel 26

Onder service-techniekers wordt verstaan :

- techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf ;
- met een belangrijke verplaatsingsgraad ;
- die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad ;
- met een hoge opleidingsgraad ;
- die vaak instaan voor een bepaalde regio ;
- die vaak gespecialiseerd zijn op bepaalde machines ;
- met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming ;
- die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.

Afdeling 2 - Sectoraal kader

Artikel 27

De tijd die de service-technieker nodig heeft om zich te verplaatsen van de woonplaats naar de klant en omgekeerd, dient te worden beschouwd als arbeidstijd en dient als dusdanig te worden verloond.

Afdeling 3 - Collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming

Artikel 28

Op het vlak van de onderneming kunnen de sociale partners een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten, waarin kan worden overeengekomen dat een gedeelte van de verplaatsingstijd, gaande van 30 minuten tot maximum 1 uur per werkdag, niet dient te worden beschouwd als arbeidstijd.

De overeengekomen tijd, die niet wordt beschouwd als arbeidstijd, dient echter wel te worden verloond aan het normale loon.

HOOFDSTUK V. – SPECIFIEKE BEPALINGEN

Artikel 29 – Alternierend leren

Indien een leerling in een systeem van alternierend leren zich naar het werk verplaatst, heeft hij recht op dezelfde vervoerkosten, zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

Deze bepaling betreft alleen de jongeren die een leervergoeding ontvangen in het kader van het industrieel leerlingwezen of van het middenstandsonderwijs.

Artikel 30 – Verplaatsing naar opleiding

Indien een arbeider zich verplaatst naar een vormingscursus, heeft hij recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk III.

HOOFDSTUK VI. – SLOTBEPALINGEN

Artikel 31

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumbepalingen, die geen afbreuk doen om op het vlak van de onderneming gunstiger regelingen en/of verloningen overeen te komen.

Artikel 32

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de regeling inzake vervoer en mobiliteit van 12 mei 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2010 (Belgisch Staatsblad 16 juni 2010)

Artikel 33

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de onderkenende organisaties.

BIJLAGE

AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST OMTRENT DE REGELING INZAKE VERVOER EN MOBILITEIT VAN 16 JUNI 2011

In uitvoering van hoofdstuk II, afdeling

De dagbedragen worden op 1 februari 2011 als volgt vastgelegd :

Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	0,88	43 - 45	4,52
2	0,98	46 - 48	4,80
3	1,08	49 - 51	5,02
4	1,16	52 - 54	5,18
5	1,26	55 - 57	5,38
6	1,34	58 - 60	5,60
7	1,40	61 - 65	5,80
8	1,49	66 - 70	6,10
9	1,57	71 - 75	6,30
10	1,65	76 - 80	6,71
11	1,75	81 - 85	6,91
12	1,83	86 - 90	7,22
13	1,91	91 - 95	7,53
14	1,99	96 - 100	7,73
15	2,07	101 - 105	8,03
16	2,17	106 - 110	8,33
17	2,25	111 - 115	8,65

Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
18	2,34	116 - 120	8,95
19	2,44	121 - 125	9,15
20	2,53	126 - 130	9,46
21	2,61	131 - 135	9,76
22	2,69	136 - 140	9,96
23	2,79	141 - 145	10,38
24	2,87	146 - 150	10,78
25	2,93	151 - 155	10,78
26	3,05	156 - 160	11,18
27	3,11	161 - 165	11,39
28	3,17	166 - 170	11,60
29	3,29	171 - 175	12,00
30	3,35	176 - 180	12,20
31-33	3,50	181 - 185	12,61
34-36	3,78	186 - 190	12,81
37-39	4,01	191 - 195	13,01
40-42	4,27	196 -200	13,43

C.A.O.: 27/01/22

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 10/03/22

Registratiedatum: 20/06/22

Registratienummer: 173503/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud:

Woon-werkverkeer:

- Openbaar vervoer: volledige terugbetaling
- Privé-vervoer
 - Dagvergoeding op basis van tabel
 - Jaarlijkse aanpassing of 1 februari
 - Regeling voor wegwerkzaamheden
- Betalingsmodaliteiten

Mobiliteit:

- Regeling inzake kosten
- Regeling inzake verplaatsingstijd

Specifieke mobiliteitsregeling voor service-techniekers

Verplaatsing naar een opleiding en voor leerlingen in een systeem van alternerend leren die zich naar het werk verplaatsen

Fietsvergoeding:

Een fietsvergoeding van 0,20 euro per effectief afgelegde kilometer (heen en terug), vanaf 1 juli 2022, voor maximaal 40 km per dag, met minimaal een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer

- Boven de 40 km per dag blijft de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer van toepassing

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

C.A.O.: 16/06/11

K.B.: 10/10/12

B.S.: 13/11/12

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

REGELING INZAKE VERVOER EN MOBILITEIT

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, alsook op de leerlingen in een systeem van alternerend leren.

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

HOOFDSTUK II. - VERVOERKOSTEN VOOR VERPLAATSINGEN VAN DE WOONPLAATS NAAR DE WERKPLAATS

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden van de woonplaats naar de werkplaats ten minste 1 kilometer bedragen.

Afdeling 1. - Vervoer per spoor

Artikel 3

De arbeider die zich met de trein verplaatst, ontvangt een werkgeverstegevoetkoming gelijk aan de volledige terugbetaling van de totale kost van het sociaal abonnement.

Afdeling 2. - Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 4

Wat de andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen betreft, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, zullen deze kosten eveneens volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Artikel 5

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- De arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers.
- Hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren.
- De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3. - Gemengde openbare vervoermiddelen

Artikel 6

Als de arbeider verschillende openbare vervoermiddelen gebruikt, zullen deze volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Afdeling 4. - Vervoer geheel of gedeeltelijk door de werkgever georganiseerd

Artikel 7

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt over collectief georganiseerd vervoer.

Afdeling 5. - Privévervoer

Artikel 8

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Artikel 9

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Artikel 10

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2022 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

Artikel 11

§ 1. Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand, met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2022 een fietsvergoeding van €0,20 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag.

§ 2. De fietsvergoeding, zoals opgenomen in § 1 kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

§ 3. Boven de 40 kilometer per arbeidsdag blijft de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen

in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, van toepassing.

§ 4. De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

§ 5. De arbeider legt aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij verklaart dat hij bij de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling gebruik maakt van de fiets. Hij deelt iedere wijziging van deze toestand zo spoedig mogelijk mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Artikel 12

Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitgevoerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:

- werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken;
- de normale afstand moet 5 km langer zijn (heen- terug).

Afdeling 6. - Betalingsmodaliteiten

Artikel 13

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoerbewijzen met geldigheid van één week.

Artikel 14

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Artikel 15

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Artikel 16

In het kader van de toepassing van artikel 12, betaalt de werkgever de aanvullende verplaatsing veroorzaakt door de werkzaamheden vanaf de dag waarop deze werkzaamheden gestart zijn.

HOOFDSTUK III. - VERPLAATSINGEN VAN DE WOONPLAATS NAAR DE WERF OF EEN KLANT

Afdeling 1. - Kosten voor verplaatsing naar een werf of een klant

Artikel 17

De werkgever moet de volledige verplaatsingskosten betalen aan de arbeider die van de werkplaats naar de werf/klant gaat en omgekeerd of die van de ene werf/klant naar de andere werf/klant gaat.

Artikel 18

De werkgever betaalt aan de arbeider het verschil tussen de door de arbeider betaalde onkosten om zich van zijn woonplaats naar de werf/klant te begeven en deze welke de arbeider normaal had moeten dragen om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven.

De werkgever betaalt deze laatste kost volgens de bepalingen opgenomen in hoofdstuk II.

Artikel 19

De verplaatsingskosten worden berekend volgens de officiële tarieven van de normaal gebruikte gemeenschappelijke vervoermiddelen, zoals opgenomen in hoofdstuk II.

Artikel 20

De werkgever is niet verplicht de verplaatsingskosten te betalen indien hij een vervoermiddel ter beschikking stelt van de arbeider. Dit vervoermiddel dient te beantwoorden aan de terzake geldende wettelijke voorschriften.

Afdeling 2. - Tijd voor verplaatsing naar een werf of een klant

Artikel 21

De werkgever moet de hele verplaatsingstijd betalen wanneer hij de verplaatsingskosten betaalt of wanneer hij een vervoermiddel ter beschikking stelt van zijn arbeiders die zich van de werkplaats naar de werf/klant en omgekeerd of van de ene werf/klant naar de andere werf/klant begeven.

Artikel 22

De werkgever moet het verschil betalen tussen de tijd die de arbeider nodig heeft om zich van zijn woonplaats naar de werf/klant te begeven en er terug te keren en de tijd die de arbeider normaal zou nodig hebben gehad om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en er terug te keren.

Artikel 23

De vergoeding wordt berekend op grond van het werkelijk uurloon van de betrokken arbeider.

Artikel 24

De werkgever die een arbeider naar een werf/klant zendt, moet hem behoorlijke kost en inwoning verschaffen, voor zover deze verplaatsing een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uren voor betrokkene veroorzaakt.

Artikel 25

Het is niet uitgesloten dat de werkgever ingaat op het verzoek van de arbeider die wenst onder dergelijke voorwaarden dagelijks huiswaarts te keren.

HOOFDSTUK IV. - VERPLAATSINGEN VOOR SERVICE-TECHNIEKERS VAN DE WOONPLAATS NAAR EEN KLANT

Afdeling 1. - Definitie service-techniekers

Artikel 26

Onder service-techniekers wordt verstaan:

- techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- met een belangrijke verplaatsingsgraad;
- die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad;
- met een hoge opleidingsgraad;
- die vaak instaan voor een bepaalde regio;
- die vaak gespecialiseerd zijn op bepaalde machines;
- met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming;
- die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.

Afdeling 2. - Sectoraal kader

Artikel 27

De tijd die de service-techniker nodig heeft om zich te verplaatsen van de woonplaats naar de klant en omgekeerd, dient te worden beschouwd als arbeidstijd en dient als dusdanig te worden verloond.

Afdeling 3. - Collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming

Artikel 28

Op het vlak van de onderneming kunnen de sociale partners een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten, waarin kan worden overeengekomen dat een gedeelte van de verplaatsingstijd, gaande van 30 minuten tot maximum 1 uur per werkdag, niet dient te worden beschouwd als arbeidstijd.

De overeengekomen tijd, die niet wordt beschouwd als arbeidstijd, dient echter wel te worden verloond aan het normale loon.

HOOFDSTUK V. - SPECIFIEKE BEPALINGEN

Artikel 29 - Alternerend leren

Indien een leerling in een systeem van alternerend leren zich naar het werk verplaatst, heeft hij recht op dezelfde vervoerkosten, zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

Deze bepaling betreft alleen de jongeren die een leervergoeding ontvangen in het kader van het industrieel leerlingwezen of van het middenstandsonderwijs.

Artikel 30 - Verplaatsing naar opleiding

Indien een arbeider zich verplaatst naar een vormingscursus, heeft hij recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk III.

HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 31

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumbepalingen, die geen afbreuk doen om op het vlak van de onderneming gunstiger regelingen en/of verloningen overeen te komen.

Artikel 32

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de regeling inzake vervoer en mobiliteit van 16 juni 2011, geregistreerd onder het nummer 104.833/CO/149.04 gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (Belgisch Staatsblad 13 november 2012).

Artikel 33

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

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

Artikel 34

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

BIJLAGE
AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
OMTRENT DE REGELING INZAKE VERVOER EN
MOBILITEIT VAN 27 JANUARI 2022

In uitvoering van hoofdstuk II, afdeling 5

De dagbedragen worden op 1 februari 2022 als volgt vastgelegd:

Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58

Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Afstand in km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31-33	4,28	181 - 185	15,41
34-36	4,63	186 - 190	15,64
37-39	4,88	191 - 195	15,90
40-42	5,22	196 - 200	16,40

C.A.O. 11/09/17

K.B. : 15/04/18

B.S. : 29/05/18

Neerlegging : 19/09/17

Registratiedatum : 13/10/17

Registratienummer : 141938/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S. : 03/11/17

1. Inhoud :

- 1) Toekenning van ecocheque van 250 euro per jaar
- 2) Prestaties en gelijkstellingen
- 3) Pro rata toekenning
- 4) Alternatieve besteding op ondernemingsvlak
- 5) Recurrentie

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

C.A.O. 29/04/14

K.B. : 10/04/15

B.S. : 20/05/15

3. Duurtijd :

Van 1 januari 2018 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017

SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES

In uitvoering van artikel 26 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - ALGEMEEN KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van

- het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008 ;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis betreffende de ecocheques, en gesloten in de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009 en 21 december 2010 ;
- de adviezen betreffende de ecocheques met nummers 1675, 1728, 1758 en 1787 van de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009, 16 maart 2010, 21 december 2010 en 20 december 2011 ;
- het koninklijk besluit van 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19quater in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van

de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 november 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (Belgisch Staatsblad 20 mei 2009).

HOOFDSTUK III. - TOEKENNING VAN DE ECOCHEQUES

Artikel 3

Per referteperiode van 12 maanden van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, worden aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider ecocheques betaald ter waarde van € 250,00.

Artikel 4

Vanaf 1 januari 2018, de betaling van deze ecocheques in een schijf van € 250,00 zal uiterlijk op 15 juni voor de referteperiode van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar uitgevoerd worden.

Artikel 5

De hoogste nominale waarde van de ecocheque die wordt toegekend, zoals opgenomen in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedraagt € 10,00 per ecocheque.

Artikel 6

De ecocheque wordt op naam van de arbeider afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Artikel 7

Bovendien dient op de ecocheque duidelijk te worden vermeld dat zijn geldigheid tot 24 maanden beperkt is en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter, zoals opgenomen in de lijst gevoegd als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis.

Artikel 8

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

HOOFDSTUK IV. - PRESTATIES EN GELIJKSTELLINGEN

Artikel 9

Voor de toekenning van de ecocheques wordt per referteperiode rekening gehouden met de gewerkte dagen van de arbeider die voltijds is tewerkgesteld.

Artikel 10

Met gewerkte dagen worden gelijkgesteld alle dagen die zijn opgenomen in artikel 6 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98, en gewijzigd bij artikel 2 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis.

Bovendien worden ook met gewerkte dagen gelijkgesteld, alle dagen van tijdelijke werkloosheid en 30 dagen ziekte of (arbeidsongeval) bovenop de dagen gedekt door gewaarborgd maandloon.

Artikel 11

Uitzendkrachten, tewerkgesteld in een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, krijgen ecocheques uitbetaald ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt binnen de termijn die in hierboven artikel 4 is opgesteld.

Het bedrag van € 250,00 wordt aangepast in functie van het aantal tewerkgestelde dagen, en dit volgens het pro rata principe van in- en uitdiensttreders, zoals opgenomen in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. - PRO RATA TOEKENNING

Artikel 12

§ 1. Arbeiders die in de loop van de betrokken referteperiode in de onderneming in dienst of uit dienst treden, hebben recht op een pro rata bedrag op basis van 1/50e per week, met een maximum van 50/50e.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt met week bedoeld, elke week waarin minimum 1 dag wordt gewerkt of gelijkgesteld.

§ 2. Deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk. De tewerkstellingsbreuk is de verhouding tussen de

gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse arbeider.

Artikel 13

Bij uitdiensttreding dienen de ecocheques, die pro rata worden toegekend, te worden uitbetaald ten laatste op het moment van uitdiensttreding.

HOOFDSTUK VI. - ALTERNATIEVE BESTEDING OP ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 14

Een alternatieve besteding voor deze ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van € 250,00 gegarandeerd wordt en mits een akkoord op ondernemingsvlak, en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

Een kopie van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter informatie te worden overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, uitdrukkelijk vermeldend "Kopie aan de Voorzitter in uitvoering van artikel 15 van de CAO omtrent ecocheques".

Artikel 16

Indien er geen akkoord wordt gesloten op het vlak van de onderneming, dient het sectoraal systeem van de ecocheques te worden toegepast.

Artikel 17

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dienen minstens dezelfde gelijkstellingen te worden voorzien die ook zijn opgenomen binnen het sectoraal systeem van ecocheques, zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 18

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dient een evaluatie te worden voorzien. Op basis van deze evaluatie moet het mogelijk zijn om nadien terug aan te sluiten op de sectorale regeling.

HOOFDSTUK VII. - RECURRENTIE

Artikel 19

Elke vorm van invulling van de koopkracht geldt voor onbepaalde duur. De waarde van het voordeel bedraagt € 250,00 per jaar (inclusief RSZ bijdragen voor werkgever en werknemer) en dit sinds 2011.

HOOFDSTUK VIII. - GELDIGHEID

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 29 april 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 29 juli 2017 onder het nummer 122.691/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 20 mei 2015).

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2018 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 6 maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O. : 07/03/85

K.B. : 03/06/85

B.S. : 19/06/85

1. Inhoud :

Vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot :

- 37,5 uur (bedrijven van 10 of meer werknemers of bedrijven met <10 werknemers mits akkoord werkgever)
- 38 uur (bedrijven met <10 werknemers)

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

Vanaf 1 januari 1985 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1985

ARBEIDSDUUR

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn, welke zich hoofdzakelijk inlaten met :

- a) de klein- of groothandel in voorwerpen in metaal en/of mechanische toestellen, elektrische en elektronische kantoormachines, zelfs indien zij deze voorwerpen en/of toestellen en machines gewoonlijk bewerken, conditioneren, onderhouden of herstellen, met uitsluiting van de ondernemingen van de klein- of groothandel in elektrisch materieel en elektrische toestellen andere dan deze welke specifiek bestemd zijn voor al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen, alsook de ondernemingen van de klein- of groothandel in de uurwerkmakerij, edelsmeedkunst, bijouerie en juwelierskunst ;
- b) de exploitatie, inbegrepen de herstelling of het onderhoud van verkoopautomaten, biljarten en andere elektrische of elektronische spelen.

HOOFDSTUK II. - ARBEIDSDUUR

Artikel 2

Krachtens artikel 29 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend op jaarbasis, met een half uur verminderd en tot zevenendertig en een half uur gebracht, zoals hierna voorzien :

1. Vanaf 1 oktober 1985:

- a) in de ondernemingen die 50 werknemers en meer tewerkstellen ;
- b) in de ondernemingen die van 10 tot 49 werknemers tewerkstellen en die niet uitdrukkelijk hebben gekozen voor de toepassing van het koninklijk besluit nr. 185 van 30 december 1982 houdende de organisatie, voor de kleine en middelgrote ondernemingen, van een specifiek stelsel voor de aanwending van de loonmatiging voor de tewerkstelling.

2. Vanaf 1 oktober 1986:

in de ondernemingen die van 10 tot 49 werknemers tewerkstellen en die uitdrukkelijk hebben gekozen voor de toepassing van het bovengenoemd koninklijk besluit nr. 185.

Artikel 3

De bepalingen van artikel 2, 2°. zijn slechts van toepassing op de ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstellen, met het akkoord van de werkgever.

Artikel 4

Andere toepassingsmodaliteiten van de verkorting van de arbeidsduur kunnen op het vlak van de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tussen de partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet, ter inlichting, aan het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn, worden medegedeeld langs zijn Voorzitter om.

Artikel 5

De verkorting van de arbeidsduur mag geen loonsvermindering met zich brengen.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1985 en geldt voor een onbepaalde tijd.

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

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 06/03/20 B.S.: 12/05/20

Neerlegging: 02/10/19
 Registratiedatum: 24/10/19
 Registratienummer: 154705/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

Anciënniteitsverlof
 - 1^{ste} dag in kalenderjaar waarin arbeider 10 jaar anciënniteit bereikt
 - 2^{de} dag in kalenderjaar waarin arbeider 15 jaar anciënniteit bereikt
 - Pro rata voor deeltijdsen

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

C.A.O.: 11/09/17 K.B.: 15/04/18 B.S.: 29/05/18

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

ANCIËNNITEITSVERLOF

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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.

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

HOOFDSTUK II. - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2019, heeft de arbeider recht op 1 dag anciënniteitsverlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2019, heeft de arbeider recht op een 2de dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op anciënniteitsverlof toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Artikel 3

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider hierboven vermelde anciënniteit bereikt.

Bovendien blijft de arbeider deze anciënniteitsdagen behouden tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de nodige anciënniteit bereikt.

Artikel 4

Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden.

Artikel 5

Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing. Wanneer echter op het vlak van de onderneming de 1^{ste} anciënniteitdag later valt dan de sectorale regeling, dient de 1^{ste} anciënniteitdag te worden geënt op de sectorale regeling, met name vanaf 10 jaar anciënniteit.

Artikel 6.

Elke dag van het anciënniteitverlof wordt door de werkgever betaald op basis van het normale loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, en de hieraan aangebrachte wijzigingen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 betreffende het anciënniteitverlof, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd onder het nummer 141.939/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 29 mei 2018).

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O.: 27/01/22

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 10/03/22

Registratiedatum: 20/06/22

Registratienummer: 173501/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud:

Anciënniteitsverlof

- 1^{ste} dag in kalenderjaar waarin arbeider 8 jaar anciënniteit bereikt
- 2^{de} dag in kalenderjaar waarin arbeider 12 jaar anciënniteit bereikt
- Pro rata voor deeltijdsen

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

C.A.O.: 12/09/19

K.B.: 06/03/20

B.S.: 12/05/20

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

ANCIËNNITEITSVERLOF

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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.

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

HOOFDSTUK II. - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2022, heeft de arbeider recht op 1 dag anciënniteitverlof na 8 jaar anciënniteit in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2022, heeft de arbeider recht op een 2de dag anciënniteitverlof na 12 jaar anciënniteit in de onderneming.

Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op anciënniteitverlof toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Artikel 3

De dagen anciënniteitverlof worden toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider de hierboven vermelde anciënniteit bereikt.

Bovendien blijft de arbeider deze anciënniteiddagen behouden tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de nodige anciënniteit bereikt.

Artikel 4

Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden.

Artikel 5

Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing. Wanneer echter op het vlak van de onderneming de 1ste anciënniteitdag later valt dan de sectorale regeling, dient de 1ste anciënniteitdag te worden geënt op de sectorale regeling, met name vanaf 8 jaar anciënniteit.

Artikel 6

Elke dag van het anciënniteitverlof wordt door de werkgever betaald op basis van het normale loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, en de hieraan aangebrachte wijzigingen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende het anciënniteitverlof, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd onder het nummer 154.705/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 april 2020 (BS 12 mei 2020).

Artikel 8

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

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de hand-

tekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 04/02/20 B.S.: 26/02/20

Neerlegging: 02/10/19
Registratiedatum: 24/10/19
Registratienummer: 154704/CO/149.04
Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

Loopbaanverlof:

- 1ste bijkomende verlofdag vanaf de leeftijd van 50 jaar
- 2de bijkomende verlofdag vanaf de leeftijd van 55 jaar
- 3de bijkomende verlofdag vanaf de leeftijd van 60 jaar
- Pro rata voor deeltijdsen

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

C.A.O.: 11/09/17 K.B.: 25/03/18 B.S.: 19/04/18

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

LOOPBAANVERLOF

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

§ 1. Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 50 jaar bereikt, heeft hij recht op 1 bijkomende verlofdag per jaar.

§ 2. Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 55 jaar bereikt, heeft hij recht op een 2de bijkomende verlofdag per jaar.

§ 3. Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 60 jaar bereikt, heeft hij recht op een 3de bijkomende verlofdag per jaar.

§ 4. Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op loopbaanverlof toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Artikel 3

De berekening van de verloning voor deze bijkomende verlofdagen dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen omtrent feestdagen.

Artikel 4

Ondernemingen die reeds over eenzelfde of hoger aantal extralegale vakantiedagen beschikken, kunnen van het sectoraal systeem afwijken, middels een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak die voor dezelfde doelgroep, met name de arbeiders zoals vermeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een ander voordeel voorziet.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt 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).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O.: 23/10/19 K.B.: 11/06/20 B.S.: 22/07/20

Neerlegging: 06/11/19
 Registratiedatum: 25/11/19
 Registratienummer: 155541/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 09/12/19

1. Inhoud:

Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag

- Op 59 jaar – na 33 jaar beroepsloopbaan waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties
- Op 59 jaar – na 33 jaar beroepsloopbaan mits zwaar beroep
- Op 59 jaar – na 35 jaar beroepsloopbaan mits zwaar beroep
- Op 59 jaar – na 40 jaar beroepsloopbaan
- Mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Solidarisering aanvullende vergoeding en “hoofdelijke bijdrage” in het Sociaal Fonds

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

C.A.O.: 26/06/19 Registratienummer: 153295/CO/149.04

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, met uitzondering van de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid die geldt tot 31 december 2022.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel.

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

HOOFDSTUK II. TOEGEPASTE STELSELS

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Artikel 2

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. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die uiterlijk op 30 juni 2021 ontslagen worden en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.

Artikel 3

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. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die uiterlijk op 30 juni 2021 ontslagen worden en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk

op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en 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.

Artikel 4

Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in artikel 2 en 3 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.

Artikel 5

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage 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 en die uiterlijk op 30 juni 2021 ontslagen worden en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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 bedrijfstoelage.

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

SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden.

Artikel 6

In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders die uiterlijk op 30 juni 2021 ontslagen worden en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Artikel 7

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in artikel 6 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

HOOFDSTUK III. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 8

In toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

HOOFDSTUK IV. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 9

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK V. GELDIGHEID

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag voor 2021-2022, geregistreerd op 6 augustus 2019 onder het nummer 153.295/CO/149.04.

Artikel 11

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

§2. In afwijking van §1 zijn de artikelen 1 en 8 van toepassing vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

C.A.O.: 02/12/21

K.B.: 20/07/22

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21

Registratiedatum: 16/02/22

Registratienummer: 170282/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag van 60 jaar

Voorwaarden beroepsloopbaan :

- 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid
- 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- 40 jaar beroepsverleden

Solidarisering aanvullende vergoeding via het Sociaal Fonds

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

C.A.O.: 23/10/19

K.B.: 11/06/20

B.S.: 22/07/20

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. TOEGEPASTE STELSELS

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Artikel 2

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de col-

lectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en 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 de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.

Artikel 4

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst, alsook 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 de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden.

Artikel 5

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

HOOFDSTUK III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6

Het Sociaal Fonds voor de voor de metaalhandel neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV. GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

C.A.O.: 02/12/21

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21
Registratiedatum: 16/02/22
Registratienummer: 170279/CO/149.04
Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Voorwaarden op uiterlijk 31 december 2021 :

- ontslag
- 62 jaar oud of 42 jaar beroepsverleden en 60 jaar oud

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

Vanaf 1 juli 2021 tot 31 december 2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021**VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN
AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID**

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§ 2. Zij heeft tot doel tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, met een lange loopbaan, alsook met de collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT van 2 december 2021 van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

HOOFDSTUK III. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 3

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, geldt dat de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden;
- ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer, hebben bereikt

HOOFDSTUK IV. GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

C.A.O.: 02/12/21

K.B.: 30/07/22

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21

Registratiedatum: 16/02/22

Registratienummer: 170280/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Voorwaarden op uiterlijk 30 juni 2023 :

- ontslag
- 62 jaar oud of 42 jaar beroepsverleden en 60 jaar oud

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

Vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN
AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§ 2. Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, met een lange loopbaan, alsook met de collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT van 2 december 2021 van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

HOOFDSTUK III. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 3

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, geldt dat de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden;
- ze op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

HOOFDSTUK IV. GELDIGHEID

Artikel 4

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

C.A.O.: 02/12/21

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21
Registratiedatum: 16/02/22
Registratienummer: 170283/CO/149.04
Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

Medisch SWT voor medewerkers met ernstige lichamelijke problemen of met het statuut van werknemer met een handicap.

Een beroepsloopbaan van 35 jaar is vereist.

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

Vanaf 1 januari 2021 tot 30 juni 2023

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

MEDISCH SWT

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. TOEGEPASTE STELSEL

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden.

Artikel 2

In toepassing van artikel 3, § 6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en die gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- Ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

HOOFDSTUK III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 3

Het Sociaal Fonds voor de voor de metaalhandel neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021 , alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV. GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

C.A.O. : 05/10/98 K.B. : 31/05/01 B.S. : 22/08/01

Neerlegging : 27/10/98
Registratiedatum : 06/11/98
Registratienummer : 49417/CO/149.4
Publicatie van registratie in B.S. : 03/02/99

1. Inhoud :

Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding van de brugpensioenen : berekening van het nettoreferenteloon op 100%.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

3. Duurtijd :

Vanaf 1 juli 1998 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998

BEREKENINGSWIJZE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING VAN DE BRUGPENSIOENEN

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair subcomité voor het metaalhandel.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werklieden verstaan : de werklieden of werksters.

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 2

Voor alle werklieden die vanaf 1 juli 1998 ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op sectoraal- of ondernemingsvlak zullen, om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 17 van 19 december 1974 bepaalde nettoreferenteloon te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100% van het referte brutomaandloon.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en geldt voor onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor het metaalhandel.

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 06/03/20 B.S.: 12/05/20

Neerlegging: 20/10/19
 Registratiedatum: 24/10/19
 Registratienummer: 154702/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

Enkel van toepassing in sectoren met activiteiten:

- van laden en lossen van goederen en vervoer;
- van monteren, plaatsen, takelen en herstellen van onderstaande producten en machines;
- machines voor openbare werken, burgerlijke bouwkunde en goederen-behandeling;
- land- en tuinbouwtractoren, -machines en uitrusting voor boerderijen;
- rijwieltuigen;
- gereedschap en uitrusting voor werkplaatsen, garages en de industrie.

Uitbreiding toepassingsgebied tot chauffeurs

Geen afwijkingen bij ploegenarbeid

Toegestane afwijkingen inzake arbeidstijd:

- Overschrijding dagrooster met maximum 2 u (max. 9 u)
- Overschrijding van weekgrens met maximum 5 u

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

C.A.O.: 11/09/19 K.B.: 15/04/18 B.S.: 29/05/18

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

FLEXIBILITEIT

In uitvoering van artikel 24 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 20bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (BS 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 37 van hoofdstuk V van titel III van de wet van 26 juli 1996 (BS 1 augustus 1996) tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en artikel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017).

Dit impliceert dat deze collectieve arbeidsovereenkomst de afwijkingen inzake arbeidstijd regelt voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel ressorteren.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing in sectoren met activiteiten:

- van laden en lossen van goederen en vervoer;

- van monteren, plaatsen, takelen en herstellen van onderstaande producten en machines;
- machines voor openbare werken, burgerlijke bouwkunde en goederenbehandeling;
- land- en tuinbouwtractoren, -machines en uitrusting voor boerderijen;
- rijwieltuigen;
- gereedschap en uitrusting voor werkplaatsen, garages en de industrie.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is ook van toepassing op chauffeurs.

HOOFDSTUK III. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Afdeling 1. - Voorwaarden inzake arbeidsregime

Artikel 4

De hierna volgende afwijkingen inzake arbeidsduur zijn enkel van toepassing in het normale dagstelsel.

De hierna volgende afwijkingen inzake arbeidsduur zijn niet van toepassing ingeval van ploegenarbeid.

Afdeling 2. - Grenzen inzake arbeidsduur

Artikel 5

Ondernemingen kunnen een flexibele uurregeling instellen zoals voorzien in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, volgens de hierna vermelde modaliteiten, op voorwaarde dat zij, over een periode van één jaar, de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1985, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juni 1985, niet overschrijdt.

Artikel 6

§ 1. Over een periode van één jaar die overeenstemt met het kalenderjaar, bedraagt het te presteren aantal arbeidsuren, 52 maal de wekelijkse arbeidsduur voorzien in het arbeidsreglement van de onderneming.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 (BS 31 januari 1974) betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vastgelegd bij de wet van 3 juli 1978 (BS 22 augustus 1978) betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over een jaar moet nageleefd worden.

§ 2. Het aantal uren dat gepresteerd mag worden beneden of boven het normaal dagrooster dat voorzien is in het arbeidsreglement, bedraagt maximum 2 uur per dag. Het maximum aantal te presteren uren mag evenwel nooit meer bedragen dan 9 uren per dag.

§ 3. Het aantal uur dat gepresteerd mag worden beneden of boven de conventioneel bepaalde weekgrens, bedraagt maximum 5 uur per week.

HOOFDSTUK IV. - UITZONDERING

Artikel 7

Deze overeenkomst is niet van toepassing in ondernemingen waar er bij collectieve arbeidsovereenkomst reeds afwijkingen inzake de arbeidstijd werden vastgelegd.

HOOFDSTUK V. - GELDIGHEID

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

C.A.O.: 27/01/22 K.B.: B.S.:

Neerlegging: 11/03/22
 Registratiedatum: 22/06/22
 Registratienummer: 173647/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud:

Enkel van toepassing in sectoren met activiteiten:

- van laden en lossen van goederen en vervoer;
- van monteren, plaatsen, takelen en herstellen van onderstaande producten en machines;
- machines voor openbare werken, burgerlijke bouwkunde en goederen-behandeling;
- land- en tuinbouwtractoren, -machines en uitrusting voor boerderijen;
- rijwieltuigen;
- gereedschap en uitrusting voor werkplaatsen, garages en de industrie.

Uitbreiding toepassingsgebied tot chauffeurs

Geen afwijkingen bij ploegenarbeid

Toegestane afwijkingen inzake arbeidstijd:

- Overschrijding dagrooster met maximum 2 u (max. 9 u)
- Overschrijding van weekgrens met maximum 5 u

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

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 06/03/20 B.S.: 12/05/20

3. Duurtijd:

Van 1 december 2021 tot 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

FLEXIBILITEIT

In uitvoering van artikel 24 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 20bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (BS van 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 37 van hoofdstuk V van titel III van de wet van 26 juli 1996 (BS van 1 augustus 1996) tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en artikel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS van 15 maart 2017).

Dit impliceert dat deze collectieve arbeidsovereenkomst de afwijkingen inzake arbeidstijd regelt voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel ressorteren.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing in sectoren met activiteiten:

- van laden en lossen van goederen en vervoer;
- van monteren, plaatsen, takelen en herstellen van onderstaande producten en machines;
- machines voor openbare werken, burgerlijke bouwkunde en goederenbehandeling;
- land- en tuinbouwtractoren, -machines en uitrusting voor boerderijen;
- rijwieltuigen;
- gereedschap en uitrusting voor werkplaatsen, garages en de industrie.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is ook van toepassing op chauffeurs.

HOOFDSTUK III. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Afdeling 1. - Voorwaarden inzake arbeidsregime

Artikel 4

De hierna volgende afwijkingen inzake arbeidsduur zijn enkel van toepassing in het normale dagstelsel.

De hierna volgende afwijkingen inzake arbeidsduur zijn niet van toepassing ingeval van ploegenarbeid.

Afdeling 2. - Grenzen inzake arbeidsduur

Artikel 5

Ondernemingen kunnen een flexibele uurregeling instellen zoals voorzien in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, volgens de hierna vermelde modaliteiten, op voorwaarde dat zij, over een periode van één jaar, de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1985, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juni 1985, niet overschrijdt.

Artikel 6

§ 1. Over een periode van één jaar die overeenstemt met het kalenderjaar, bedraagt het te presteren aantal arbeidsuren, 52 maal de wekelijkse arbeidsduur voorzien in het arbeidsreglement van de onderneming.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 (BS van 31 januari 1974) betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vastgelegd bij de wet van 3 juli 1978 (BS van 22 augustus 1978) betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over een jaar moet nageleefd worden.

§ 2. Het aantal uren dat gepresteerd mag worden beneden of boven het normaal dagrooster dat voorzien is in het arbeidsreglement, bedraagt maximum 2 uur per dag. Het maximum aantal te presteren uren mag evenwel nooit meer bedragen dan 9 uren per dag.

§ 3. Het aantal uur dat gepresteerd mag worden beneden of boven de conventioneel bepaalde weekgrens, bedraagt maximum 5 uur per week.

HOOFDSTUK IV. - UITZONDERING

Artikel 7

Deze overeenkomst is niet van toepassing in ondernemingen waar er bij collectieve arbeidsovereenkomst reeds afwijkingen inzake de arbeidstijd werden vastgelegd.

HOOFDSTUK V. - GELDIGHEID

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O. : 19/11/90

K.B. : 15/03/91

B.S. : 18/04/91

1. Inhoud :

Procedure en bepalingen inzake de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

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

Vanaf 1 december 1990 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 1990

INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de metaalhandel.

HOOFDSTUK II. - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER
VAN DE OVEREENKOMST**Artikel 2**

In uitvoering van artikel 7 a) en b) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 (algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 - Belgisch Staatsblad 26 juni 1987) beslissen de partijen dat de onderhandelingen over de inhoud van nieuwe arbeidsregelingen, gelet op de verscheidenheid van de sector, kunnen gevoerd worden op ondernemingsvlak, en dit vanaf 1 december 1990.

Onder nieuwe arbeidsregelingen worden verstaan de regelingen omschreven overeenkomstig de Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, die ertoe strekken de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen.

HOOFDSTUK III. - WEERSLAG OP DE WERKGELEGENHEID

Artikel 3

De invoering van de nieuwe arbeidsregeling moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid met name toename van het aantal tewerkgestelde arbeiders met extra aandacht voor de aanwerving van personen behorende tot de "risicogroepen", de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke

werkloosheid of vermindering van het aantal in uitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure voor collectief ontslag.

HOOFDSTUK IV. - VOORAFGAANDELIJKE INFORMATIE

Artikel 4

Wanneer de werkgever voornemens is een nieuwe arbeidsregeling in te voeren moet hij minstens 1 maand voorafgaandelijk aan de ondernemingsonderhandeling schriftelijke informatie verstrekken aan de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis aan de werknemers van zijn onderneming en de vertegenwoordigers van de syndicale- en werkgeversorganisaties in het Paritair subcomité voor de metaalhandel, dit laatste door een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de metaalhandel. De informatie moet betrekking hebben op het soort van arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

HOOFDSTUK V. - ONDERHANDELING OP ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 5

De onderhandeling op ondernemingsvlak moet ten minste betrekking hebben op de navolgende elementen :

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzes en de rusttijden ;
- de arbeidsvoorwaarden met bijzondere aandacht voor de relatie arbeid-gezin ;
- modaliteiten inzake de positieve weerslag op de werkgelegenheid ;
- wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, de vakbondsvertegenwoordiging rekening houdend met de arbeidsregeling overeenkomstig Artikel 8, 2^o en 6^o van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen ;
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en controle op de nieuwe regeling ;

- de consequenties van de nieuwe arbeidsregeling op de sociale zekerheid van de betrokken werknemers ;
- de modaliteiten van individueel en/of collectieve terugstap naar de vroegere arbeidsregeling ;
- de modaliteiten inzake vorming en opleiding van de betrokken werknemers.

Artikel 6

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging - voor arbeiders - bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door tussen de werkgevers en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 7

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging - voor arbeiders - bestaat kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door terzake met de representatieve werknemersorganisaties van het Paritair subcomité voor de metaalhandel een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités.

Artikel 8

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de Wet van 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals omschreven in de artikelen 6 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de Griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

HOOFDSTUK VI. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 9

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Artikel 10

De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis.

Artikel 11

Aan de werknemers wordt werkzekerheid geboden, dit wil zeggen dat er niet zal overgegaan worden tot afdanking om economische redenen of motieven van reorganisatie.

Indien deze redenen toch zouden worden ingeroepen zal de werkgever eerst alle andere middelen tot herverdeling van de arbeid, met inbegrip van gedeeltelijke werkloosheid, inschakelen. Desgevallend zal hij overgaan tot een bespreking met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de representatieve werknemersorganisaties teneinde andere maatregelen te treffen.

HOOFDSTUK VII. - SECTORIËLE EVALUATIE

Artikel 12

Tegelijkertijd met de neerlegging van de ondernemingsovereenkomst, zoals omschreven bij Artikel 6, 7 en 8, wordt een kopie van de afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair subcomité van de metaalhandel. Deze informatie gebeurt bij aangetekend schrijven.

Artikel 13

Na het verstrijken van een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf 1 december 1990, zal in het Paritair subcomité overgegaan worden tot een evaluatie van de in de ondernemingen toegepaste arbeidsregelingen in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 en de Wet van 17 maart 1987 vermeld in artikel 2.

Deze evaluatie zal zowel de gevolgde procedure als de inhoud en de gevolgen van de arbeidsregelingen betreffen.

Deze evaluatie kan eventueel leiden tot het afsluiten van een aanvullende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VIII. - DUURTIJD

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 1990 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd op verzoek van een der ondertekenende partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O.: 26/06/19 K.B.: 03/12/19 B.S.: 19/12/19

Neerlegging: 10/06/19
 Registratiedatum: 31/07/19
 Registratienummer: 153158/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 09/08/19

1. Inhoud:

Alleen voor servicetechniekers

Mits op ondernemingsvlak met alle vakbonden een cao wordt gesloten vóór 31 december 2019 kan:

- het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximum 300 uur per kalenderjaar
- het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens worden verhoogd naar maximum 60 u
- de interne grens worden verhoogd tot maximum 443 u

En dit voor een periode die ten laatste afloopt op 30 juni 2021.

Waarborgen voor de arbeiders en opvolging door de overlegorganen

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019

OVERUREN

In uitvoering van artikel 26 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

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

- 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.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moeten de servicetechniekers betaald worden aan een uurloon dat hoger is dan het baremaloon van categorie E of zich in een groeipad bevinden waarbij zij binnen een termijn van twee jaar betaald worden aan een uurloon dat hoger is dan het baremaloon van categorie E.

HOOFDSTUK II. - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 25bis, § 1 en artikel 26bis, § 1bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (BS 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 4 en 5 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) en overeenkomstig cao nr. 129 van 23 april 2019 betreffende vrijwillige overuren (BS 8 mei 2019).

HOOFDSTUK III. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 3

Voor de servicetechniekers kan onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 4, 9 en 10, op het niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren per kalenderjaar worden verhoogd van 120 uur tot maximum 300 uur.

Artikel 4

De onderneming die gebruik wil maken van de bovenvermelde mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 31 december 2019.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair subcomité.

Het aantal vrijwillige overuren kan worden verhoogd voor een periode die ten laatste afloopt op 30 juni 2021.

Artikel 5

Onverminderd artikel 3, kan voor de servicetechniekers, onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 6, 9 en 10, op het niveau van de onderneming het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens worden verhoogd van 25 uur tot maximum 60 uur.

Artikel 6

De onderneming die gebruik wil maken van de bovenvermelde mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 31 december 2019.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

Het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens kan worden verhoogd voor een periode die ten laatste afloopt op 30 juni 2021.

Artikel 7

Onverminderd de artikel 3 en 5, kan voor de servicetechniekers, onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 8, 9 en 10, op het niveau van de onderneming de interne grens worden verhoogd van 143 uur naar maximum 383 uur.

Artikel 8

De onderneming die gebruik wil maken van de bovenvermelde mogelijkheid om de interne grens te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 31 december 2019.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

De interne grens kan worden verhoogd voor een periode die ten laatste afloopt op 30 juni 2021.

Artikel 9

§ 1. De arbeiders hebben het recht om zich bij het sluiten van een individuele overeenkomst waarbij vrijwillige overuren worden gepresteerd in uitvoering

van de artikelen 3, 5 en 7, te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

§ 2. Een kopie van de individuele overeenkomst waarbij vrijwillige overuren worden gepresteerd in uitvoering van de artikelen 3, 5 en 7 moet worden neergelegd bij de ondernemingsraad, of bij ontstentenis bij het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis bij de vakbondsafvaardiging.

§ 3. 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.

§ 4. De arbeider die een individuele overeenkomst heeft gesloten waarbij vrijwillige overuren worden gepresteerd in uitvoering van de artikelen 3, 5 en 7, heeft het recht om definitief of tijdelijk af te zien van het effectief presteren van de vrijwillige overuren. De arbeider verwittigt zijn werkgever hiervan binnen een redelijke termijn die kan bepaald worden op ondernemingsniveau.

Artikel 10

De in uitvoering van de artikelen 4, 6 en 8 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Artikel 11

De toepassing van de artikels 3, 5 en 7 op het niveau van de onderneming maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie vóór 30 november 2020.

Artikel 12

Deze cao doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen en met name aan artikel 25bis, § 2, van de arbeidswet.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

C.A.O.: 27/01/22

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 11/03/22

Registratiedatum: 22/06/22

Registratienummer: 173648/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud:

Alleen voor servicetechniekers

Mits op ondernemingsvlak met alle vakbonden een cao wordt gesloten vóór 31 december 2022 kan:

- het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximum 300 uur per kalenderjaar
- het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens worden verhoogd naar maximum 60 u
- de interne grens worden verhoogd tot maximum 383 u

En dit voor een periode van 1 januari tot 30 juni 2023.

Waarborgen voor de arbeiders en opvolging door de overlegorganen

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

Van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022**OVERUREN**

In uitvoering van artikel 25 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

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

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

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

- 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.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moeten de servicetechniekers betaald worden aan een uurloon dat hoger is dan het baremaloon van categorie E of zich in een groeipad bevinden waarbij zij binnen een termijn van twee jaar betaald worden aan een uurloon dat hoger is dan het baremaloon van categorie E.

HOOFDSTUK II. - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 25bis, § 1 en artikel 26bis, § 1bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (BS 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 4 en 5 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) en overeenkomstig cao nr. 129 van 23 april 2019 betreffende vrijwillige overuren (BS 8 mei 2019).

HOOFDSTUK III. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 3

Voor de servicetechniekers kan onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 4, 9 en 10, op het niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren per kalenderjaar worden verhoogd van 120 uur tot maximum 300 uur voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Artikel 4

De onderneming die gebruik wil maken van de bovenvermelde mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 31 december 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair subcomité.

Artikel 5

Onverminderd artikel 3, kan voor de servicetechniekers, onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 6, 9 en 10, op het niveau van de onderneming het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens worden verhoogd van 25 uur tot maximum 60 uur voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Artikel 6

De onderneming die gebruik wil maken van de bovenvermelde mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 31 december 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

Artikel 7

Onverminderd de artikel 3 en 5, kan voor de servicetechniekers, onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 8, 9 en 10, op het niveau van de onderneming de interne grens worden verhoogd van 143 uur naar maximum 383 uur, voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Artikel 8

De onderneming die gebruik wil maken van de bovenvermelde mogelijkheid om de interne grens te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 31 december 2022.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

Artikel 9

§ 1. De arbeiders hebben het recht om zich bij het sluiten van een individuele overeenkomst waarbij vrijwillige overuren worden gepresteerd in uitvoering van de artikelen 3, 5 en 7, te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

§ 2. Een kopie van de individuele overeenkomst waarbij vrijwillige overuren worden gepresteerd in uitvoering van de artikelen 3, 5 en 7 moet worden neergelegd bij de ondernemingsraad, of bij ontstentenis bij het comité voor

preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis bij de vakbondsafvaardiging.

§ 3. 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 uren en inhaalrustdagen.

§ 4. De arbeider die een individuele overeenkomst heeft gesloten waarbij vrijwillige uren worden gepresteerd in uitvoering van de artikelen 3, 5 en 7, heeft het recht om definitief of tijdelijk af te zien van het effectief presteren van de vrijwillige uren. De arbeider verwittigt zijn werkgever hiervan binnen een redelijke termijn die kan bepaald worden op ondernemingsniveau.

Artikel 10

De in uitvoering van de artikelen 4, 6 en 8 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Artikel 11

Deze cao doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen en met name aan artikel 25bis, § 2, van de arbeidswet.

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

C.A.O. : 05/10/98 K.B. : 10/11/01 B.S. : 25/01/02

Neerlegging : 27/10/98
Registratiedatum : 06/11/98
Registratienummer : 49416/CO/149.4
Publicatie van registratie in B.S. : 03/02/99

1. Inhoud :

Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

3. Duurtijd :

Vanaf 5 oktober 1998 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998

SECTORALE OMKADERING VAN DE REGIMES MET NACHTPRESTATIES

HOOFDSTUK I. - INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de metaalhandel.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werklieden verstaan : de werklieden of werksters.

Artikel 2 - Voorwerp

a) De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de Wet betreffende de nachtarbeid van 17 februari 1997 en het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van vermelde wet en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en nr. 49 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Partijen maken toepassing van de CAO nr. 42 betreffende het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen en verkrijgen aldus een afwijking op het verbod om nachtarbeid te verrichten, zoals bepaald in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, althans wat betreft de regimes met nachtprestaties ingevoerd na 8 april 1998.

b) Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de omkaderingsmaatregelen die gelden bij:

- het openstellen vanaf 8 april 1998 van regimes met nachtprestaties, toepasselijk voor mannelijke werklieden vóór 8 april 1998, op vrouwelijke werklieden;
- de invoering van regimes met nachtprestaties na 8 april 1998, voor zowel mannelijke als vrouwelijke werklieden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt eveneens de te volgen procedure bij de invoering van regimes met nachtprestaties.

c) Onder nachtarbeid wordt verstaan de prestaties gewoonlijk verricht tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van:

- prestaties uitsluitend verricht tussen 6 en 24 uur;
- prestaties die gewoonlijk vanaf 5 uur's morgens worden aangevat.

Artikel 3 - Positieve weerslag op de tewerkstelling

De invoering van regimes met nachtprestaties moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, van de vermindering van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in het vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

HOOFDSTUK II. - OMKADERINGSMAATREGELEN

Artikel 4 - Vrijwilligheid

Zowel bij aanwerving als bij overschakeling naar een regime met nachtprestaties moet het principe van de vrijwilligheid worden toegepast op de werklieden.

Conform de bepalingen van artikel 2 - voorwerp van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, hebben werklieden recht op een proefperiode van drie maanden gedurende welke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling met nachtprestaties door middel van een opzegging van zeven dagen.

Bij overschakeling is er een terugkeerrecht naar de vroegere werkpost.

Artikel 5 - Contractvormen

De werklieden die betrokken zijn bij de invoering van regimes met nachtprestaties moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Artikel 6 - Zwangere arbeidsters

De zwangere arbeidster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot drie maanden na de bevallingsrust.

Artikel 7 - Terugkeerrecht

De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties hebben het recht tijdelijk of definitief terug te keren naar een arbeidsregime zonder nachtprestaties omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen.

Op bedrijfsvlak dient er een overeenkomst te worden gemaakt dewelke de precisering geeft van ernstige medische, familiale en sociale redenen.

Artikel 8 - Gelijke behandeling

a) In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties voor mannelijke en vrouwelijke werklieden.

b) De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kunnen op hun verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre zij aan de vereiste kwalificaties voldoen.

c) De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties. Hij dient ook te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon inzake "ongewenst seksueel gedrag".

Artikel 9 - Voorafgaandelijke informatie en motivatie

Wanneer de werkgever voornemens is nachtarbeid in te voeren moet hij voorafgaandelijk aan de werklieden schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort arbeidsregeling die hij wil invoeren en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. Ook de concrete omkaderingsmaatregelen voorzien in hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de concrete uurroosters worden besproken met de leden van de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de individuele werklieden.

Artikel 10 - Procedure bij ondernemingen met vakbondsafvaardiging

Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en Paritaire Comités.

Artikel 11 - Procedure bij ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

- a) Het Paritair subcomité voor de metaalhandel controleert of er voldaan wordt aan de voorwaarden van onderhavige overeenkomst.
- b) In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat worden de resultaten van besprekingen met de werklieden zoals voorzien in artikel 9 ter goedkeuring van het Paritair subcomité voor de metaalhandel (Paritair subcomité 149.4) voorgelegd. Ingeval van eenparig advies van het betrokken paritair subcomité wordt het regime automatisch ingeschreven in het arbeidsreglement.
- c) De Voorzitter van het Paritair subcomité voor de metaalhandel stelt de onderneming hiervan in kennis.

Artikel 12 - Jaarlijkse evaluatie

Ondertekenende partijen zullen jaarlijks en voor de eerste keer één jaar na de inwerkingtreding van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de toepassing ervan in het Paritair subcomité evalueren.

Artikel 13 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 5 oktober 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden, betekend bij een ter post aangekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de metaalhandel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gevraagd.

C.A.O. : 09/10/15 K.B. : 06/11/16 B.S. : 02/12/16

Neerlegging : 17/11/15
 Registratiedatum : 03/03/16
 Registratienummer : 131928/CO/149.04
 Publicatie van registratie in B.S. : 15/03/16

1. Inhoud :

Overuren in het kader van :

- Een buitengewone vermeerdering van werk
- Werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid

Overuren kunnen in dit kader enkel worden gepresteerd mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging.

Eerste 91 overuren per kalenderjaar: keuzemogelijkheid aan arbeider om te recupereren of uit te betalen (binnen wettelijk kader).

Invoering bijkomende schijf van overuren (tot maximaal 143 overuren): kan enkel worden geregeld in een cao op ondernemingsvlak.

Deze cao bepaalt of de overuren moeten worden gerecupereerd of uitbetaald. Daarnaast worden in de cao ook regels afgesproken omtrent informatie naar vakbondsafvaardiging (bij ontstentenis aan de betrokken vakbondssecretarissen).

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

C.A.O. : 28/03/14 K.B. : 08/01/15 B.S. : 12/02/15

3. Duurtijd :

Vanaf 1 juli 2015 en dit voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

ARBEIDSORGANISATIE

In uitvoering van artikel 12 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 2

In toepassing van artikel 26 bis § 1 en § 1 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de referteperiode op 1 jaar gebracht en de interne grens vastgesteld op 91 uren. Deze verhoging is evenwel slechts van toepassing vanaf drie maanden na het begin van de referteperiode van één jaar.

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader af te wijken van voormelde 91 overuren, kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, kan de interne grens verhogen tot maximaal 143 uren.

Artikel 3

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van de

werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

Artikel 4

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader een hogere schijf dan voor- melde 91 uren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeer- dering van werk (artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971) in te voeren, kan enkel worden geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, kan het aantal te recupereren of uit te betalen uren verhogen tot maximaal 143 uren.

Artikel 5

In deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, dient te worden bepaald of deze bijkomende schijf zal worden gerecupereerd (en op welke wijze) of uitbetaald.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is slechts geldig indien ze afspraken bevat over de plicht tot en de wijze van informatie over het totaal aantal gepres- teerde uren (het totaal aantal uitbetaalde en gerecupereerde uren) en over het gebruik van tijdelijke contracten (uitzendcontracten, contracten van bepaalde duur en onderaanneming) aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de betrokken vakbondssecretarissen.

Artikel 6

Conform artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (buitengewone vermeerdering van werk) en conform artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid) kunnen uren in dit kader enkel worden gepresteerd mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 08/07/20 B.S.: 10/08/20

Neerlegging: 02/10/19
 Registratiedatum: 24/10/19
 Registratienummer: 154706/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

Recht op betaalde afwezigheid bij huwelijk, geboorte, adoptie, overlijden, communie, feest van de "vrijzinnige jeugd" en bepaalde burgerlijke verplichtingen.

Uitbreiding periode van opname bij overlijden: tot dertig dagen na dag van overlijden.

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

C.A.O.: 09/10/15 K.B.: 12/12/16 B.S.: 27/01/17

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

KORT VERZUIM

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II - VOORWERP

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van :

1. het koninklijk besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen ;
2. het koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975) ;
3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de

werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen ;

4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen ;
5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001) ;
6. de programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;
7. artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2008 4de uitg.) ;
8. de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011).

HOOFDSTUK III. - REDEN EN DUUR VAN DE AFWEZIGHEID

Artikel 3

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur :

1. Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract : drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
2. De dag van het huwelijk, voor het huwelijk :
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind,
 - van een broer of zuster,
 - van een schoonbroer of schoonzuster,
 - van zijn vader of moeder,

- van de grootvader of grootmoeder,
- van de schoonvader of schoonmoeder,
- van de stiefvader of stiefmoeder,
- van een kleinkind van de arbeider,
- van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

3. De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster :
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind,
 - van een kleinkind,
 - van een broer of zuster,
 - van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider,
 - van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

4. Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat : drie dagen voor de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling.

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op art.30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte :

- gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat ;
- wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen ;
- sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen

onthefing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: vijf dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.
8. Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.
9. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider.
10. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider.
11. Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

12. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familie-raad: de nodige tijd met een maximum van één dag.
13. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
17. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkman zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.
18. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

Artikel 4

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.2., artikel 3.3. en artikel 3.5. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

§2. Voor de toepassing van artikel 3.6. en artikel 3.7. worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de arbeider.

Artikel 5

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenote of echtgenoot.

Artikel 6

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Artikel 7

Voor de toepassing van artikel 3.4 hebben, conform art.30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de arbeider het behoud van zijn loon.

Deze eerste drie dagen afwezigheid kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Artikel 8

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.17 hebben, conform de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk :

- indien het kind geen drie jaar oud is bij aanvang van het verlof: zes weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of

in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

- indien het kind drie jaar of ouder is bij aanvang van het verlof: vier weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

§ 2. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. van onderhavig artikel, worden verdubbeld tot respectievelijk 12 of 8 weken, indien het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag.

§ 3. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. en § 2. van onderhavig artikel, dienen aan te vangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

HOOFDSTUK IV. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd onder het nummer 131.929/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 27 januari 2017).

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O. : 10/06/99 K.B. : 11/05/01 B.S. : 10/08/01

Neerlegging : 19/07/99
Registratiedatum : 08/10/99
Registratienummer : 52514/CO/149.4
Publicatie van registratie in B.S. : 22/10/99

1. Inhoud :

Betaling van alle carenzdagen ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

C.A.O. : 16/06/97 K.B. : 26/04/99 B.S. : 25/11/99

3. Duurtijd :

Vanaf 1 juli 1999 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999

CARENZTIJD BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In uitvoering van artikel 4.4. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 27 april 1999.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de metaalhandel.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder "werklieden" verstaan : de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP

Artikel 2

Vanaf 1 juli 1999 is de werkgever gehouden tot de betaling van alle carenzdagen bedoeld bij artikel 52 van de Wet van 3 juli 1978 en de volgende eraan gebrachte wijzigingen betreffende de arbeidsovereenkomsten, ongeacht de duurtijd van arbeidsongeschiktheid.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1997, betreffende de carenzdag bij arbeidsongeschiktheid gesloten in het Paritair subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd onder het nummer 45208/CO/149.4 op 23 juli 1997.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1999.

Zij geldt voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

1. Inhoud :

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzeggingstermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzeggingstermijn wordt bepaald op basis van de anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Voor arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzeggingstermijn uit 2 delen die bij elkaar moeten opgeteld worden.

Deel 1 : opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31/12/2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren (KB 02/11/11 – BS 16/12/11, gewijzigd door het KB van 26/01/12 - BS 13/02/12)

	Werkgever	Werknemer	Brugpensioen
-5 jaar anc.	40 dagen	14 dagen	28 dagen
5 – 9 jaar	48 dagen	14 dagen	28 dagen
10 – 14 jaar	70 dagen	21 dagen	28 dagen
15 – 19 jaar	105 dagen	21 dagen	28 dagen
20 – 24 jaar	140 dagen	28 dagen	56 dagen
+ 25 jaar	154 dagen	28 dagen	56 dagen

Deel 2 : opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 01/01/2014 volgens de nieuwe opzeggingstermijnen die gelden vanaf 01/01/2014

Vanaf 1 januari 2017 wordt het resultaat van de berekening vergeleken met de opzeggingsvergoeding die de arbeider zou ontvangen als hij zijn anciënniteit volledig zou hebben opgebouwd onder de nieuwe regeling. Het verschil wordt door de RVA uitbetaald als ontslagcompensatievergoeding.

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

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 2 december 2011

KONINKLIJK BESLUIT TOT VASTSTELLING
VAN DE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel ressorteren.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Artikel 3

§ 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

- veertig dagen wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- achtenveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- zeventig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- honderd en vijf dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- honderd veertig dagen wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijfentwintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;

- honderd vierenvijftig dagen wat de werklieden betreft die vijftientig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 4

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit, blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 5

Het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel ressorteren, wordt opgeheven.

Artikel 6

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Artikel 7

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 26 januari 2012

KONINKLIJK BESLUIT TOT wijziging van
het koninklijk besluit van 2 december 2011
tot vaststelling VAN DE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 1

In artikel 3 van het koninklijk besluit van 2 december 2011 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel ressorteren, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt :

« § 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

- veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- zeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- honderd en vijf dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;

- honderd veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijfentwintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen ;
- honderd vierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die vijfentwintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.»

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikel 3

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

C.A.O.: 27/01/22

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 11/03/22

Registratiedatum: 22/06/22

Registratienummer: 173646/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud :

Recht op onbezoldigde afwezigheid :

- bij ziekte, ongeval of hospitalisatie van bepaalde naasten
- ernstige materiële beschadiging van bezittingen
- bevel tot verschijning in rechtbank waarbij de arbeider partij is in het geding

In geval van woningbrand of natuurramp is een dag afwezigheid per jaar bezoldigd

Uitbreiding in onderling akkoord mogelijk

Verplichting tot verwittiging werkgever vooraf of zo spoedig mogelijk

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

Vanaf 1 januari 2022 tot 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. DE DWINGENDE REDEN

Artikel 2

§ 1. De arbeider heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.

§ 2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de arbeider vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§ 3. Zijn in het bijzonder een dwingende reden in de zin en volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45:

- a) ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
- een met de arbeider onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:
 - de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;
 - de ascendent, de descendent, het adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de arbeider van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont;
 - een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de arbeider onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de arbeider;
- b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de arbeider, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
- c) het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de arbeider partij is in het geding.

§ 4. Het staat de werkgever en de arbeider vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

HOOFDSTUK III. BEZOLDIGING

Artikel 3

§1. De afwezigheden zoals voorzien in artikel 2 worden niet bezoldigd behoudens andersluidende conventionele bepaling.

§2. De afwezigheden zoals voorzien in artikel 2 § 3 b) worden bezoldigd ten belope van één dag per kalenderjaar in geval van een woningbrand of natuurramp.

HOOFDSTUK IV. DUUR VAN HET VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 4

Het is de arbeider toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen bedoeld in artikel 2.

Artikel 5

§ 1 De duur van de afwezigheden mag 10 arbeidsdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§ 2 Voor een deeltijds tewerkgestelde arbeider wordt de in § 1 bepaalde duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

§ 3 De wijze van opname van het verlof wordt in gemeen overleg tussen de arbeider en de werkgever overeengekomen.

HOOFDSTUK V. MODALITEITEN

Artikel 6

De arbeider die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Artikel 7

De arbeider moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de arbeider de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

HOOFDSTUK VI. BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 8

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regelingen van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of conventionele bepalingen verschuldigd is.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen evenmin afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van de onderneming.

Artikel 9

De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd; zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in

aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

De arbeider kan niet gedwongen worden de uren tijdens welke hij wegens dwingende redenen afwezig is geweest, op een ander tijdstip te presteren; een dergelijke regeling kan daarentegen wel in gemeen overleg tussen de arbeider en de werkgever worden overeengekomen.

HOOFDSTUK VII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 11

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 02/12/21

K.B.: 30/07/22

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21

Registratiedatum: 16/02/21

Registratienummer: 170281/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

- Arbeiders van 50 jaar kunnen hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 mits beroepsloopbaan van 28 jaar en 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep
- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep
- Toekenning Vlaamse aanmoedigingspremies

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

C.A.O.: 26/07/21

K.B.: 17/11/21

B.S.:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 voor onbepaalde duur, met uitzondering van :

- artikel 5 § 2 dat buiten werking treedt op 31 december 2022
- artikel 5 § 3 dat buiten werking treedt op 30 juni 2023

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015 en 103 ter van 20 december 2016, nr 103/4 van 29 januari 2018 en nr 103/5 van 7 oktober 2020.

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001).
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

HOOFDSTUK III. - RECHT OP TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Artikel 3

§ 1. Conform de bepalingen van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering op 36 maanden gebracht.

§ 2. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

HOOFDSTUK IV. - RECHT OP EEN 1/5DE LOOPBAANVERMINDERING

Artikel 4

§ 1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5de loopbaanvermindering.

§ 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5de worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§ 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK V. – LANDINGSBAAN

Artikel 5

§ 1. Vanaf 1 april 2014 kunnen de arbeiders die de leeftijd van ten minste 50 jaar hebben bereikt hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week als:

- zij voorafgaandelijk een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen;
- zij hiervan ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 3. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 4. Verdere modaliteiten van uitoefening van de in § 1, § 2 en § 3 bepaalde rechten kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 6

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK VII. - ORGANISATIIEGELS

Artikel 7

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in hoofdstuk IV, afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103.

§ 3. Arbeiders van 55 jaar en meer die gebruik maken van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat, overeenkomstig artikel 16, § 1, § 3 en § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 55 jaar en meer gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

§ 4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5de loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VIII. - SPECIFIEKE VORMEN VAN LOOPBAANONDERBREKING

Artikel 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (BS 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (BS 5 mei 1995).

voeren een apart recht op loopbaanonderbreking in en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5 %.

HOOFDSTUK IX. - OVERGANG NAAR HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 9

Bij overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

HOOFDSTUK X. - BEHOUD ANCIËNNITEIT

Artikel 10

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

HOOFDSTUK XI. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 11

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 154.701/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 31 juli 2020 (BS van 14 augustus 2020).

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 5 § 2 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2022;
- artikel 5 § 3 dat in werking treedt op 1 januari 2023 en buiten werking treedt op 30 juni 2023.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2023.

AANBEVELING INZAKE TIJDSKREDIET EN LOOPBAANVERMINDERING VAN 9 JUNI 2004

De sociale partners erkennen het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering,

- conform CAO 77 bis van 19 december 2001 (Belgisch Staatsblad 5 maart 2002), gewijzigd bij CAO 77 ter van 10 juli 2002 (Belgisch Staatsblad 5 oktober 2002)
- conform de sectorale CAO inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 10 oktober 2001 (Belgisch Staatsblad 30 november 2001)

In ondernemingen, behorende tot Paritair Subcomité voor Metaalhandel (PSC nr. 149.4) waar servicetechniekers zijn tewerkgesteld, en deze geconfronteerd worden met vragen over de toekenning van het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor de groep servicetechniekers, bevelen de ondertekenende partijen aan om de besprekingen te voeren op het ondernemingsniveau.

Voor de toepassing van deze aanbeveling verstaan we onder de personeelsgroep van de "servicetechniekers" :

- techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf ;
- met een belangrijke verplaatsingsgraad (van woonplaats/onderneming naar bedrijf klant of direct 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 op bepaalde machines ;
- met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming ;
- die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.

Deze besprekingen worden bij voorkeur op het ondernemingsniveau gevoerd omwille van de specifieke situatie eigen aan elke onderneming.

In uitvoering van de CAO inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering wordt een paritair samengestelde "tijdskredietcommissie" opgericht.

De opdracht van deze commissie bestaat erin om advies te verlenen en tussen te komen bij betwistingen inzake de invulling van de 1/5 loopbaanvermindering voor de groep van servicetechniekers in de onderneming.

Om een advies of een betwisting binnen deze commissie te behandelen moet volgende informatie schriftelijk door de vragende partij worden overgemaakt aan de commissie (op het adres van Federauto) :

- situering van de vraag of van de betwisting
- technische argumenten ter toelichting van de standpunten
- overzicht van de reeds gezette stappen in de onderneming door de betrokken partners.

Binnen de 2 maanden na ontvangst van het dossier doet deze commissie hierover een, weliswaar niet bindende, uitspraak. Het resultaat hiervan wordt schriftelijk overgemaakt aan de betrokken partijen.

Bij blijvende betwisting, zal de meest gerede partij een aanvraag tot verzoening indienen bij de voorzitter van het Paritair Subcomité van de Metaalhandel.

De meest gerede partij kan ten allen tijde via het Paritair Subcomité de vraag stellen om de inhoud van deze aanbeveling te wijzigen.

C.A.O.: 12/09/19

K.B.: 04/02/20

B.S.: 21/02/20

Neerlegging: 02/10/19

Registratiedatum: 24/10/19

Registratienummer: 154709/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

- Meldingsplicht bij gebruik contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid, onderaanneming en oprichting of toetreding tot een werkgeversgroepering
- Toepassing correcte loon- en arbeidsvoorwaarden bij contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk en bij uitzendarbeid
- Modaliteiten bij overgang van contract van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk en van uitzendarbeid naar contract van onbepaalde duur

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

C.A.O.: 16/06/11

K.B.: 05/10/11

B.S.: 04/11/11

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019**MELDINGSPLICHT ATYPISCHE OVEREENKOMSTEN**

In uitvoering van artikel 32 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

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

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

HOOFDSTUK II. - BEGRIPSOMSCHRIJVING**Artikel 2**

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgen begrippen als volgt gedefinieerd :

- Contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk : de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11bis van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).
- Uitzendarbeid : arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijk arbeid, de uitzendarbeid en het terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet
- Onderaanneming : werk uitgevoerd enkel op basis van een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de onderaannemer, waarbij tussen de opdrachtgever en het personeel van de onderaanneming geen band van gezag bestaat in de zin van artikel 17, 2°, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK III. - MELDINGSPLICHT

Artikel 3

Behoudens wettelijke of conventionele beschikkingen die andere verplichtingen opleggen (bijvoorbeeld voorafgaande toestemming) moeten ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of ertoe toetreden, de ondernemingen die arbeiders aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, een beroep doen op uitzendkrachten of een beroep doen op onderaanneming, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen.

In het geval van oprichting of toetreding tot een werkgeversgroepering, wordt een kopie van deze kennisgeving wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

HOOFDSTUK IV. MODALITEITEN

Artikel 4

§ 1. In geval van tewerkstelling van arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.

§ 2. In geval van uitzendarbeid, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

§ 3. In geval van onderaanneming heeft de bovengenoemde meldingsplicht inhoudelijk betrekking op: de identiteit van de onderaannemer, het paritair (sub)comité waaronder de activiteit van onderaannemer ressorteert, de aard van de opdracht, de voorziene periode van onderaanneming, het aantal voor de opdracht ingeschakelde arbeiders van de onderaannemer.

§ 4. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen

de sector enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende arbeidsdagen.

HOOFDSTUK V. OVERGANG NAAR CONTRACT VAN ONBEPAALEN DUUR

Artikel 5

§ 1. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur, na één of meerdere contracten voor een duidelijk omschreven werk, of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.

§ 2. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur aansluitend op één of meerdere contracten van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of uitzendarbeid, mag er geen proefperiode worden opgenomen.

HOOFDSTUK VI. - GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk, omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd onder het nummer 104.832/CO/149.04, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 oktober 2011 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 4 november 2011.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van drie maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzeg kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2021.

C.A.O.: 12/09/19 K.B.: 06/09/20 B.S.: 16/09/20

Neerlegging: 26/09/19
 Registratiedatum: 17/10/19
 Registratienummer: 154509/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

- Risicogroepen
- Collectief recht op vorming van vier uur per kwartaal per arbeider
- Individueel recht op vorming van 1 dag per arbeider per jaar
- Vormingskrediet en vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom
- Opleidingsplannen
- Opdrachten van Educam
- Geen scholingsbeding voor gratis opleidingen van Educam, opleidingen waarvoor werkgever premie ontving en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen

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

C.A.O.: 11/12/17 K.B.: 02/09/18 B.S.: 13/09/18

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 2019 voor onbepaalde duur, met uitzondering van de bepalingen m.b.t. vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom (tot 30 juni 2021) en scholingsbeding (tot 31 augustus 2021).

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019**VORMING EN OPLEIDING**

In uitvoering van hoofdstuk IV van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

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.

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

HOOFDSTUK II. - RISICOGROEPEN**Artikel 2 - Bijdragen voor risicogroepen**

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

Artikel 3 - Definitie van risicogroepen

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15% aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden ;
- Kortgeschoolde werkzoekenden ;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder ;
- Herintreders en herintreedsters ;
- Leefloners ;
- Personen met een arbeidshandicap ;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut ;
- (Deeltijds) lerende jongeren ;
- Kortgeschoolde arbeiders ;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën ;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder ;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3bis

Tenminste 0,05% van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen :

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken ;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1, 3° van het voornoemde koninklijk besluit ;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1,4° van het voornoemde koninklijk besluit ;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid die binnen het Paritair subcomité voor het metaalhandel op 9 oktober 2015 werd ondertekend.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Artikel 3ter

Van de in artikel 3bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025%) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a. De in artikel 3bis, 5, bedoelde jongeren ;
- b. De in artikel 3bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Om de inschakeling van jongeren onder de 26 jaar aan te moedigen, werd de bijdrage sinds 1 januari 2015 voor deze risicogroep verhoogd tot minstens 0,05% van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Ingroeibanen zijn een combinatie van een praktijkopleiding met een beroepservaring op de werkvloer.

Elke jongere onder de 26 jaar kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeids-overeenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

De in dit kader en naar aanleiding van het nationaal akkoord 2015-16 ontwikkelde ondersteunende en bijkomende initiatieven worden verder opgevolgd door EDUCAM.

Een specifieke opdracht voor EDUCAM in dit kader is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap

en mentorschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.

Artikel 3quater – Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- de opmaak van het evaluatieverslag en financieel overzicht risicogroepen;
- begeleidingsmaatregelen voorstellen voor de individuele gevallen in het kader van de risicogroepen zoals voorzien in het laatste lid van Artikel 3bis;
- verslag uitbrengen aan de sociale partners van de ondersteunende en bijkomende initiatieven in het kader van risicogroepen;
- de promotie van de peter- en mentorschapsopleidingen.

HOOFDSTUK III. – TEWERKSTELLING

Artikel 4 – Sectorale tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAM-werking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd die zich in eerste instantie richt op het afstemmen van vraag en aanbod in onze sector (o.a. via een vacaturebank) en in tweede instantie op het behoud van tewerkstelling in de sector via een wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde werknemers.

In het kader van het nationaal akkoord 2007-2008 heeft de sectorale tewerkstellingscel zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het Generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sectorale tewerkstellingscel van EDUCAM neemt proactief haar rol op in de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, om de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerkstelling, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal EDUCAM zich specifiek richten op met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders.

Daarenboven dient de collectieve of individuele wedertewerkstellingsbegeleiding van deze arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen

de sector mogelijk te maken. Individuele tewerkstellingsbegeleiding is enkel mogelijk binnen de beschikbare financiële middelen en vergt de goedkeuring van de instanties van EDUCAM.

De sectorale tewerkstellingscel zal voor het afstemmen van vraag en aanbod rekening houden met de bestaande vacaturebank (o.a. Mobility Jobs, ...).

Artikel 4bis - Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- binnen haar instanties een afsprakenkader tot stand te brengen over de individuele tewerkstellingsbegeleiding zoals omschreven in artikel 4, dat zal gepubliceerd worden op de website van EDUCAM;
- de uitvoering van de tewerkstellingsmaatregelen van de nationale akkoorden 2001-2002 en 2007-2008 en de wedertewerkstellingsmaatregelen zoals omschreven in artikel 4.

HOOFDSTUK IV. – ONDERWIJS

Artikel 5 - Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De ondertekenende partijen streven een verhoging na van de instroom in de opleidingen en onderwijsrichtingen die leiden tot de sector en het verhogen van de kwaliteit en kwantiteit van de instroom op de arbeidsmarkt en dit in samenwerking met meerdere onderwijs- en opleidingspartners. De sectoraal opgestelde beroepsprofielen en de overeenkomstige beroepscompetenties vormen daartoe de basisreferentie. Derhalve worden door EDUCAM onderscheiden samenwerkingsovereenkomsten gesloten met overkoepelende onderwijsorganisaties en individuele opleidings- en onderwijsinstellingen.

De ondertekenende partijen zullen tevens de beroepen in de sectoren te promoten en dus een betere bekendheid nastreven bij leerlingen, scholen, lesgevers, jongeren, cursisten, werkzoekenden, werkenden, ouders, ... van de beroepen, uitdagingen, opportuniteiten en loopbaanmogelijkheden die er zijn in de verschillende sectoren. EDUCAM is belast met de concrete uitvoering van deze promotie.

Artikel 5bis - Leren en werken

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen en van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken engageren de ondertekenende partijen zich tot de verdere uitbouw en opvolging van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem. Daartoe

zal EDUCAM met de bevoegde overheden en de betrokken opleidings- en onderwijsinstellingen een aangepaste samenwerking aangaan.

Artikel 5ter – Peter- en mentorschap

Een specifieke opdracht voor EDUCAM is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen.

Artikel 5quater – Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- de verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt door het sluiten van kader- en individuele overeenkomsten met de onderwijsinstellingen en er promotie over voeren;
- de inhoud en de uitvoeringsmodaliteiten van bovenstaande overeenkomsten evenals de opvolging ervan te bepalen binnen zijn instanties;
- de beroepen van de sector promoten;
- samenwerkingsakkoorden sluiten met opleidingsinstellingen in het kader van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken;
- het promoten van het opleidingspakket waarvan sprake in Artikel 5ter.

HOOFDSTUK V. – RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 6 – Definitie

Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Artikel 7 - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de permanente vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55% van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

Artikel 8 – Opdracht EDUCAM

1) Basisopdracht

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- de kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- het bevorderen van de samenwerking tussen EDUCAM en de bediendensector, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst);
- het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik maken;
- andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

2) Databank EDUCAM

Sinds 1 januari 2012 werd binnen EDUCAM een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringsmodaliteiten hiertoe worden bepaald binnen de instanties van EDUCAM door de sociale partners.

Artikel 8bis – Vormingsinspanningen

Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017 en het nationaal akkoord 2017-2018 (registratienummer 140749/CO/149.04), hebben de arbeiders bovenop het collectief recht op opleiding van vier uur per kwartaal per arbeider een individueel recht op opleiding van één dag per kalenderjaar.

Het gemiddeld aantal dagen besteed aan opleiding per voltijds equivalent is gelijk aan drie dagen.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via een consolidatie en versterking van de zowel individuele als collectieve opleidingstijd, bedoeld in dit artikel.

De formele en informele opleidingen voorzien in artikel 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk alsook de informele opleidingen op de werkplek, worden in aanmerking genomen om de opleidingsinspanningen te bepalen.

De sociale partners zullen een aangepast groeipad uitwerken in het licht van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De realisatie van het groeipad wordt voor 2019-2020 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.

Artikel 9 – Vormingskrediet

Het vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren.

Het vormingskrediet wordt uitgedrukt in uur en is per onderneming gelijk aan vier uur per kwartaal per arbeider. De berekeningsbasis van het vormingskrediet is het aantal arbeiders bekend bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, per 30 juni én het sectoraal afgesproken recht op opleiding. De arbeiders hebben bovenop het collectief recht op opleiding van vier uur per kwartaal per arbeider, een individueel recht op opleiding van twee uur per kwartaal per arbeider per kalenderjaar.

Bijvoorbeeld : voor een onderneming waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het collectief vormingskrediet voor een volledig jaar

$4 \text{ uur} \times 4 \text{ (kwartalen)} \times 10 \text{ (arbeiders)} = 160 \text{ uur}$ en het individueel vormingskrediet van $2 \text{ uur} \times 4 \times 10 = 80 \text{ uur}$, zijnde 8 uur per arbeider.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair subcomité zowel hun collectief als hun individueel vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het collectief en individueel objectief voor het komende kalenderjaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd a rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is voor de ondernemingen met 15 werknemers of meer (arbeiders en bedienden samen) gekoppeld aan het bedrijfs-eigen opleidingsplan waarvan sprake in artikel 10 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

Elk opleidingsuur binnen het vormingskrediet geeft recht op een sectorale opleidingssteun die gegeven wordt voor de door EDUCAM erkende opleidingen en is gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9bis – Vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom

§1. In het kader van de peterschapsopleiding, zoals voorzien in artikel 4 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende werkbaar werk en instroom, heeft de peter recht op 1 terugkommoment.

Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, een sectorale opleidingssteun van 100 euro toegekend voor 8 uur opleiding en 50 euro voor 4 uur opleiding.

§2. De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde

duur, heeft, zoals voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende werkbaar werk en instroom, tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een sectorale opleidingssteun van 100 euro per opleidingsdag.

§3. Het recht op vormingskrediet, zoals opgenomen in artikel 9bis wordt niet in mindering gebracht van het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 van onderhavige cao.

Artikel 10 - Opleidingsplan

§ 1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de medewerkers en de onderneming. Ondernemingen met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden samen) maken een bedrijfseigen opleidingsplan op en ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen kiezen om een bedrijfseigen opleidingsplan op te stellen of om in het suppletief opleidingsplan hun opleidingsintenties per functie aan te geven.

Om een kwaliteitsvol overleg in ondernemingen over het bedrijfseigen opleidingsplan te verzekeren, dienen de besprekingen in de onderneming vóór 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat en wordt het jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplan in de ondernemingen met 15 werknemers of meer vóór 15 februari van het betreffende kalenderjaar aan EDUCAM overgemaakt.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding zal worden gevolgd door elke arbeider. Het bepalen van het soort opleiding dient te gebeuren in nauwe samenwerking tussen de onderneming, de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging of met de arbeiders en EDUCAM en maakt integraal deel uit van het opleidingsplan.

In functie van een sectorale erkenning van de opleiding en certificatie van de arbeider, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de regelgeving in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof/betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

§ 2. Elke onderneming met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfseigen opleidingsplan op dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders.

Na ontvangst van voormeld bedrijfseigen opleidingsplan, hebben de sociale partners binnen EDUCAM 20 werkdagen de tijd om dit al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfseigen opleidingsplan goedgekeurd te hebben vooraleer dat het vormingskrediet kan worden opengesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door EDUCAM en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke wijziging aan een bedrijfseigen opleidingsplan dat voorafgaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

EDUCAM heeft als taak het erkennen van opleidingen en de opvolging van de certificering van werknemers.

§ 3. Ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de representatieve functie die binnen het Paritair Subcomité voor de metaalhandel op 9 oktober 2015 werd ondertekend, hun bedrijfseigen opleidingsplan opmaken. Ondernemingen die geen bedrijfseigen opleidingsplan opstellen kunnen hun opleidingsintenties in het sectoraal suppletief opleidingsplan aangeven.

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.

Artikel 11 - Sectoraal certificaat “veiligheid” HEV

Om de veiligheid van de werknemers te waarborgen en risico's te vermijden, organiseren de ondernemingen zich zodanig dat hun werknemers houder zijn of worden van een geldig sectoraal certificaat “veiligheid” HEV, waarvan het niveau minimaal overeenkomt met de activiteiten aan hybride (HEV/PHEV), elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met brandstofcel (FCEV) die de werknemer in het bedrijf verricht. Zo past de werkgever het dynamisch risicobeheersingssysteem toe en voldoet hij aan de verplichtingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk en haar uitvoeringsbesluiten.

Artikel 12 – Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- het erkennen van opleidingen;
- certificering van de arbeiders;
- het beheer van het vormingskrediet;
- de registratie van de opleidingsplannen;
- het opstellen van een suppletief opleidingsplan;
- de bestaande instrumenten die de ondernemingen moeten helpen een opleidingsplan op te stellen te optimaliseren om zodoende de kwaliteit en de opleidingsinitiatieven op ondernemingsniveau maximaal te ondersteunen.

De uitvoeringsmodaliteiten wat betreft het opleidingskrediet en de opleidingssteun worden bepaald door binnen de instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Geactualiseerde formele criteria (o.a. de minimumduur van bepaalde opleidingen) en een verbeterde procedure voor de erkenning van opleidingen en de informatie over de bestaande certificeringsprocedure van werknemers worden bepaald binnende instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

HOOFDSTUK VI. – SCHOLINGSBEDING

Artikel 13

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.

HOOFDSTUK VII. – GELDIGHEID

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 11 december 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, betreffende opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 september 2018 (Belgisch Staatsblad van 13 september 2018) geregistreerd onder het registratienummer 144.692/CO/149.04.

HOOFDSTUK VIII. – DUUR

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9bis dat buiten werking treedt op 30 juni 2021 en van artikel 13 dat buiten werking treedt op 31 augustus 2021.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de in dit paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 september 2021.

C.A.O.: 27/01/22

K.B.

B.S.

Neerlegging: 11/03/22

Registratiedatum: 27/06/22

Registratienummer: 173750/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 20/07/22

1. Inhoud:

- Risicogroepen
- Collectief recht op vorming van 5 dagen op 2 jaar per arbeider
- Individueel recht op vorming van 1 dag per arbeider per jaar
- Vormingskrediet en vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom
- Opleidingsplannen
- Opdrachten van Educam
- Geen scholingsbeding voor gratis opleidingen van Educam, opleidingen waarvoor werkgever premie ontving en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen

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

C.A.O.: 12/09/19

K.B.: 06/09/20

B.S.: 16/09/20

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9bis dat in werking treedt op 1 juli 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023 en van artikel 16 dat in werking treedt op 1 september 2021 voor een bepaalde periode tot en met 31 augustus 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022**VORMING EN OPLEIDING**

In uitvoering van hoofdstuk IV van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

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.

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

HOOFDSTUK II. - RISICOGROEPEN**Artikel 2 - Bijdragen voor risicogroepen**

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

Artikel 3 - Definitie van risicogroepen

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15% aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;
- Leefloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
- Kortgeschoolde arbeiders;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3bis

Tenminste 0,05% van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1, 3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1,4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid die binnen het Paritair subcomité voor het metaalhandel op 9 oktober 2015 werd ondertekend.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Artikel 3ter

Van de in artikel 3bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025%) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Om de inschakeling van jongeren onder de 26 jaar aan te moedigen, werd de bijdrage sinds 1 januari 2015 voor deze risicogroep verhoogd tot minstens 0,05% van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Ingroeibanen zijn een combinatie van een praktijkopleiding met een beroepservaring op de werkvloer.

Elke jongere onder de 26 jaar kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

De in dit kader en naar aanleiding van het nationaal akkoord 2015-16 ontwikkelde ondersteunende en bijkomende initiatieven worden verder opgevolgd door EDUCAM.

Een specifieke opdracht voor EDUCAM in dit kader is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap

en mentorschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.

Artikel 3quater - Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- de opmaak van het evaluatieverslag en financieel overzicht risicogroepen;
- begeleidingsmaatregelen voorstellen voor de individuele gevallen in het kader van de risicogroepen zoals voorzien in het laatste lid van art. 3bis;
- verslag uitbrengen aan de sociale partners van de ondersteunende en bijkomende initiatieven in het kader van risicogroepen;
- de promotie van de peter- en mentorschapsopleidingen.

HOOFDSTUK III. – TEWERKSTELLING

Artikel 4 - Sectorale tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAM-werking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd die zich in eerste instantie richt op het afstemmen van vraag en aanbod in onze sector (o.a. via een vacaturebank) en in tweede instantie op het behoud van tewerkstelling in de sector via een wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde werknemers.

In het kader van het nationaal akkoord 2007-2008 heeft de sectorale tewerkstellingscel zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het Generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sectorale tewerkstellingscel van EDUCAM neemt proactief haar rol op in de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, om de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerkstelling, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal EDUCAM zich specifiek richten op met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders.

Daarenboven dient de collectieve of individuele wedertewerkstellingsbegeleiding van deze arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken. Individuele tewerkstellingsbegeleiding is enkel mogelijk binnen de beschikbare financiële middelen en vergt de goedkeuring van de instanties van EDUCAM.

De sectorale tewerkstellingscel zal voor het afstemmen van vraag en aanbod rekening houden met de bestaande vacaturebank (o.a. Mobility Jobs, ...).

Artikel 4bis - Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- binnen haar instanties een afsprakenkader tot stand te brengen over de individuele tewerkstellingsbegeleiding zoals omschreven in artikel 4, dat zal gepubliceerd worden op de website van EDUCAM;
- de uitvoering van de tewerkstellingsmaatregelen van de nationale akkoorden 2001-2002 en 2007-2008 en de wedertewerkstellingsmaatregelen zoals omschreven in artikel 4.

HOOFDSTUK IV. – ONDERWIJS

Artikel 5 - Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De ondertekenende partijen streven een verhoging na van de instroom in de opleidingen en onderwijsrichtingen die leiden tot de sector en het verhogen van de kwaliteit en kwantiteit van de instroom op de arbeidsmarkt en dit in samenwerking met meerdere onderwijs- en opleidingspartners. De sectoraal opgestelde beroepsprofielen en de overeenkomstige beroepscompetenties vormen daartoe de basisreferentie. Derhalve worden door EDUCAM onderscheiden samenwerkingsovereenkomsten gesloten met overkoepelende onderwijsorganisaties en individuele opleidings- en onderwijsinstellingen.

De ondertekenende partijen zullen tevens de beroepen in de sectoren te promoten en dus een betere bekendheid nastreven bij leerlingen, scholen, lesgevers, jongeren, cursisten, werkzoekenden, werkenden, ouders, ... van de beroepen, uitdagingen, opportuniteiten en loopbaanmogelijkheden die er zijn in de verschillende sectoren. EDUCAM is belast met de concrete uitvoering van deze promotie.

Artikel 5bis - Leren en werken

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen en van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken engageren de ondertekenende partijen zich tot de verdere uitbouw en opvolging van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingsstelsel. Daartoe zal EDUCAM met de bevoegde overheden en de betrokken opleidings- en onderwijsinstellingen een aangepaste samenwerking aangaan.

Artikel 5ter - Peter- en mentorschap

Een specifieke opdracht voor EDUCAM is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen.

Artikel 5quater - Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- de verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt door het sluiten van kader- en individuele overeenkomsten met de onderwijsinstellingen en er promotie over voeren;
- de inhoud en de uitvoeringsmodaliteiten van bovenstaande overeenkomsten evenals de opvolging ervan te bepalen binnen zijn instanties;
- de beroepen van de sector promoten;
- samenwerkingsakkoorden sluiten met opleidingsinstellingen in het kader van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken;
- het promoten van het opleidingspakket waarvan sprake in art. 5ter.

HOOFDSTUK V. – RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 6 - Definitie

Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Artikel 7 - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de permanente vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55% van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

Artikel 8 - Opdracht EDUCAM

1) Basisopdracht

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- de kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- het bevorderen van de samenwerking tussen EDUCAM en de bediendensector, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst);
- het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik maken;
- andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

2) Databank EDUCAM

Sinds 1 januari 2012 werd binnen EDUCAM een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringsmodaliteiten hiertoe worden bepaald binnen de instanties van EDUCAM door de sociale partners.

Artikel 8bis - Vormingsinspanningen

Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart

2017 en het nationaal akkoord 2021-2022 hebben de arbeiders een collectief recht op opleiding van vijf dagen per arbeider over een periode van twee jaar, vanaf 1 januari 2022.

Bovenop het collectieve recht op opleiding, zoals vermeld in de vorige alinea, heeft iedere arbeider een individueel recht op opleiding van één dag per kalenderjaar.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via een consolidatie en versierking van de zowel individuele als collectieve opleidingstijd, bedoeld in dit artikel.

De formele en informele opleidingen voorzien in artikel 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk alsook de informele opleidingen op de werkplek, worden in aanmerking genomen om de opleidingsinspanningen te bepalen.

De sociale partners zullen een aangepast groeipad uitwerken in het licht van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De realisatie van het groeipad wordt verder 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.

Artikel 9 – Vormingskrediet

Het vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren.

Het vormingskrediet wordt uitgedrukt in uur en is per onderneming gelijk aan vier uur per kwartaal per arbeider. De berekeningsbasis van het vormingskrediet is het aantal arbeiders bekend bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, per 30 juni én het sectoraal afgesproken recht op opleiding. De arbeiders hebben bovenop het collectief recht op opleiding van vier uur per

kwartaal per arbeider, een individueel recht op opleiding van twee uur per kwartaal per arbeider per kalenderjaar.

Bijvoorbeeld: voor een onderneming waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het collectief vormingskrediet voor een volledig jaar 4 uur x 4 (kwartalen) x 10 (arbeiders) = 160 uur en het individueel vormingskrediet van 2 uur x 4 x 10 = 80 uur, zijnde 8 uur per arbeider.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair subcomité zowel hun collectief als hun individueel vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het collectief en individueel objectief voor het komende kalenderjaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd a rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is voor de ondernemingen met 15 werknemers of meer (arbeiders en bedienden samen) gekoppeld aan het bedrijfsgeïntegreerde opleidingsplan waarvan sprake in artikel 10 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

Elk opleidingsuur binnen het vormingskrediet geeft recht op een sectorale opleidingssteun die gegeven wordt voor de door EDUCAM erkende opleidingen en is gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9bis – Vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom

§1. In het kader van de peterschapsopleiding, zoals voorzien in artikel 4 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, heeft de peter recht op een terugkommoment van een (halve)dag.

Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, een sectorale opleidingssteun van 100 euro toegekend voor 8 uur opleiding en 50 euro voor 4 uur opleiding.

§2. De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft, zoals voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM. Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een sectorale opleidingssteun van 100 euro per opleidingsdag.

§3. Het recht op vormingskrediet, zoals opgenomen in artikel 9bis wordt niet in mindering gebracht van het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 van onderhavige cao.

Artikel 10 - Opleidingsplan

§ 1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de medewerkers en de onderneming. Ondernemingen met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden samen) maken een bedrijfseigen opleidingsplan op en ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen kiezen om een bedrijfseigen opleidingsplan op te stellen of om in het suppletief opleidingsplan hun opleidingsintenties per functie aan te geven.

Om een kwaliteitsvol overleg in ondernemingen over het bedrijfseigen opleidingsplan te verzekeren, dienen de besprekingen in de onderneming vóór 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat en wordt het jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplan in de ondernemingen met 15 werknemers of meer vóór 15 februari van het betreffende kalenderjaar aan EDUCAM overgemaakt.

In het verslag van de ondernemingsraad moet worden vermeld dat het opleidingsplan in de ondernemingsraad is besproken.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding zal worden gevolgd door elke arbeider. Het bepalen van het soort opleiding dient te gebeuren in nauwe samenwerking tussen de onderneming, de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging of met de arbeiders en EDUCAM en maakt integraal deel uit van het opleidingsplan.

In functie van een sectorale erkenning van de opleiding en certificatie van de arbeider, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de regelgeving in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof/betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

§ 2. Elke onderneming met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfseigen opleidingsplan op dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders.

Na ontvangst van voormeld bedrijfseigen opleidingsplan, hebben de sociale partners binnen EDUCAM 20 werkdagen de tijd om dit al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfseigen opleidingsplan goedgekeurd te hebben vooraleer dat het vormingskrediet kan worden opengesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door EDUCAM en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke wijziging aan een bedrijfseigen opleidingsplan dat voorafgaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité. EDUCAM heeft als taak het erkennen van opleidingen en de opvolging van de certificering van werknemers.

§ 3. Ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de representatieve functie die binnen het Paritair Subcomité voor de metaalhandel op 9 oktober 2015 werd ondertekend, hun bedrijfseigen opleidingsplan opmaken. Ondernemingen die geen bedrijfseigen opleidingsplan opstellen kunnen hun opleidingsintenties in het sectoraal suppletief opleidingsplan aangeven.

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.

Artikel 11 - Sectoraal certificaat « veiligheid » HEV en H2

Om de veiligheid van de werknemers te waarborgen en risico's te vermijden, organiseren de ondernemingen zich zodanig dat hun werknemers houder zijn of worden van een geldig sectoraal certificaat "veiligheid" HEV en/of H2, uitgeschreven door en op basis van een lastenboek van EDUCAM. Het niveau van dit behaalde certificaat komt minimaal overeen met de activiteiten die de werknemer in het bedrijf verricht aan hybride voertuigen (HEV/PHEV) of elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met een waterstofaandrijving (FCEV/HICEV). Zo past de werkgever het dynamische risicobeheer toe en respecteert hij de verplichtingen in de wet van 4 augustus 1996 inzake het welzijn op het werk en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten.

Artikel 12 – Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- het erkennen van opleidingen;
- certificering van de arbeiders;
- het beheer van het vormingskrediet;
- de registratie van de opleidingsplannen;
- het opstellen van een suppletief opleidingsplan;
- de bestaande instrumenten die de ondernemingen moeten helpen een opleidingsplan op te stellen te optimaliseren om zodoende de kwaliteit en de opleidingsinitiatieven op ondernemingsniveau maximaal te ondersteunen.

De uitvoeringsmodaliteiten wat betreft het opleidingskrediet en de opleidingssteun worden bepaald door binnen de instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Geactualiseerde formele criteria (o.a. de minimumduur van bepaalde opleidingen) en een verbeterde procedure voor de erkenning van opleidingen en de informatie over de bestaande certificeringsprocedure van werknemers worden bepaald binnende instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Artikel 13 - Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

Educam zal zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

Artikel 14 – Vormingsaanbod voor logistieke medewerkers

Binnen Educam zal er een vormingsaanbod uitgewerkt worden voor logistieke medewerkers.

Artikel 15 – Vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

HOOFDSTUK VI. – SCHOLINGSBEDING

Artikel 16

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.

HOOFDSTUK VII. – GELDIGHEID

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 12 september 2019 gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, betreffende opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juni 2020 (Belgisch Staatsblad van 16 september 2020) geregistreerd onder het registratienummer 154.509/CO/149.04.

Artikel 18

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

HOOFDSTUK VIII. – DUUR

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9bis dat in werking treedt op 1 juli 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023 en van artikel 16 dat in werking treedt op 1 september 2021 voor een bepaalde periode tot en met 31 augustus 2023.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de in dit paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 september 2023.

C.A.O. 11/12/17

K.B.: 17/08/18

B.S.: 13/09/18

Neerlegging: 21/12/17

Registratiedatum: 22/02/18

Registratienummer: 144.693/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 05/03/18

1. Inhoud:

Model opleidingsCV, bestaande uit 3 delen.

Elke werkgever van elke arbeider dient vanaf de indiensttreding alle uitgeoefende functies en gevolgde professionele opleidingen in de onderneming bij te houden.

Bovendien moet hij ook, op vraag van de arbeider, de professionele opleidingen die vanaf de indiensttreding op eigen initiatief van de arbeider gevolgd worden, bijhouden.

Verplichting om jaarlijks (of bij uitdiensttreding) een afschrift aan de arbeider te overhandigen.

In een 2^e deel kan de arbeider zelf de uitgeoefende functies en zijn gevolgde schoolse opleidingen en professionele opleidingen invullen van zowel vóór als na zijn indiensttreding. Dit deel wordt door de arbeider zelf ingevuld en bijgehouden.

Het opleidingsCV is een persoonlijk document en mag niet aan derden worden bezorgd, tenzij op initiatief van de arbeider.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O. 29/09/11

K.B. 20/02/13

B.S. 11/06/13

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2018 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017

OPLEIDINGSCV

In uitvoering van art. 11 van het nationaal akkoord 2017-18 van 27 juni 2017.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II – VOORWERP

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011, geregistreerd onder het nummer 106.731/CO/149.04 die werd gesloten in uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2011-12 van 19 mei 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd onder het nummer 104537/CO/149.04 op 27 mei 2011 (Belgisch Staatsblad 17 juni 2011).

HOOFDSTUK III – MODEL OPLEIDINGSCV

Artikel 3

Het model van opleidingsCV bestaat uit drie delen:

- een handleiding;
- een deel 1;
- een deel 2.

Het model van opleidingsCV wordt opgenomen als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst en maakt er integraal deel van uit.

HOOFDSTUK IV – DEEL 1 VAN HET MODEL OPLEIDINGSCV

Artikel 4

In deel 1 houdt elke werkgever van elke arbeider vanaf zijn indiensttreding de uitgeoefende functies en de gevolgde professionele formele en informele opleidingen bij zoals voorzien in artikel 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk alsook de informele opleidingen op de werkplek bij, alsook, op vraag van de arbeider, de professionele opleidingen die vanaf zijn indiensttreding op zijn eigen initiatief gevolgd worden.

Indien de functies onvoldoende duidelijk zijn, dient een beknopte omschrijving te worden gegeven van de inhoud van de betrokken functies.

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten bepaald en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Artikel 5

Deel 1 wordt door de werkgever ingevuld en bijgehouden.

De arbeider heeft het recht om hierop verbeteringen te laten aanbrengen of aanvullingen te laten toevoegen.

Voor de opleidingen op initiatief van de arbeider, kan de werkgever een bewijsstuk vragen voordat hij ze opneemt in deel 1.

Artikel 6

Een afschrift van deel 1 wordt jaarlijks op een vast moment in overleg met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis zoals overeengekomen met de arbeiders (bv. tegelijkertijd met het overmaken van de fiscale fiche of de jaarlijkse loonstaat) aan de arbeider overhandigd, alsook bij zijn uitdiensttreding.

De originele attesten van opleidingen en certificaten, in het bezit van de werkgever, dienen te worden toegevoegd aan het opleidingsCV, en in geval van uitdiensttreding dienen deze ook te worden meegegeven aan de arbeider.

Artikel 7

Deel 1 van het opleidingsCV kan zowel elektronisch als in een papieren versie worden bijgehouden door de werkgever.

Artikel 8

Op ondernemingsvlak kan een afwijkend model ontwikkeld worden. De inhoud ervan moet echter minstens overeenstemmen met het model van opleidingsCV zoals vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vakbondsafvaardiging heeft de bevoegdheid om deze overeenstemming met het sectoraal model na te gaan. Voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan de overeenstemming worden nagegaan door het paritair subcomité op vraag van één van de partijen.

HOOFDSTUK V. - DEEL 2 VAN HET MODEL OPLEIDINGSCV

Artikel 9

In deel 2 kan de arbeider zelf de uitgeoefende functies en zijn gevolgde schoolse opleidingen en professionele opleidingen invullen van zowel voor als na zijn indiensttreding (zowel formele als informele opleidingen, on the job training, bijscholingen, opleidingen gevolgd op eigen initiatief, ...).

Artikel 10

Deel 2 wordt door de arbeider ingevuld en bijgehouden.

Deel 2 wordt blanco eenmalig door de werkgever aan de arbeider overhandigd bij zijn indiensttreding.

HOOFDSTUK VI. - MODALITEITEN BIJ HET OPLEIDINGSCV

Artikel 11

De werkgever stelt elke nieuwe arbeider in kennis van het bestaan van een opleidingsCV en bijhorende handleiding.

Op vraag van de arbeider en op ieder moment kan hij zijn opleidingsCV inzien of downloaden via het extranet van EDUCAM. Hij kan zich hiervoor laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of bij ontstentenis door de vakbondssecretaris.

Artikel 12

Het opleidingscv dient te worden beschouwd als een persoonlijk document en mag dus niet aan derden worden bezorgd, tenzij op initiatief van de arbeider.

Artikel 13

Overeenkomstig de beschikkingen van artikel 15 al. 3 van het nationaal akkoord 2011-12 van 19 mei 2011, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en conform de door de instanties van EDUCAM bepaalde procedure worden de gegevens gebruikt en opgenomen in de database waarvan sprake in artikel 8.2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende vorming .

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd ; ten vroegste vanaf 1 april 2019, met een opzegging van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

GEBRUIKSHANDLEIDING VOOR HET OPLEIDINGSCV IN HET PSC 149.04 (METAALHANDEL)

1. DOELSTELLING EN OORSPRONG

Het sectoraal akkoord 2009-10 voor het PSC 149.04 (metaalhandel) voorziet dat elk bedrijf voor elke arbeider een opleidings-CV invult en permanent bijhoudt vanaf 1 april 2010. Het gaat om een inventaris van de uitgeoefende functies en gevolgde opleidingen tijdens de tewerkstelling in het bedrijf in kwestie.

2. DELEN

De inventaris (opleidings-CV "bedrijf" — deel 1) wordt door de werkgever verplicht ingevuld en bijgehouden voor elke arbeider (van onbepaalde of bepaalde duur), die behoort tot het PSC 149.04 (metaalhandel). Hij kan ook ingevuld en bijgehouden worden voor uitzendarbeiders, leerlingen en studenten. De werkgever zorgt voor die inventaris via het opleidings-CV "bedrijf — deel 1. Als een bedrijf een eigen document wil gebruiken, is dat mogelijk, maar dit document moet minstens de inhoud uit het bovengenoemde deel bevatten. De gelijkvormigheid van die minimale inhoud wordt door de vakbondsafvaardiging gecontroleerd. Als er geen vakbondsafvaardiging is, kan de controle door het paritair subcomité gebeuren op vraag van één van de leden ervan.

De arbeider kan een inventaris (opleidings-CV "werknemer" —deel 2) invullen en bijhouden voor zijn persoonlijke informatie.

3. BETROKKEN OPLEIDINGEN EN FUNCTIES VOOR HET DEEL 1

Het gaat om alle opleidingen die een arbeider heeft gevolgd, zowel op eigen initiatief als op dat van zijn werkgever, zowel buiten de normale arbeidsuren als tijdens deze uren, zowel formele opleidingen als opleidingen "on the job". Het moet wel- iswaar om beroepsopleiding gaan. Van opleidingen die op initiatief van de arbeider gevolgd worden, kan de werkgever een bewijsstuk vragen voordat hij ze op het opleidings-CV "bedrijf" — deel 1 vermeldt.

Daarbij worden ook de functies vermeld die de arbeider in het bedrijf uitgeoefend heeft. Als de naam van de functie niet veel zegt, kan er een bondige omschrijving gegeven worden. Het opleidings-CV vermeldt de gevolgde opleidingen en de uitgeoefende functies sinds de indiensttreding en dit vanaf 1 april 2010.

4. BEWAARMETHODE

Het opleidings-CV "bedrijf" — deel 1 wordt ingevuld en bewaard door het bedrijf. Het kan elektronisch of op papier bewaard worden. Het moet permanent bijgewerkt worden, telkens als dat nodig is. Er bestaat maar één document per arbeider en tijdens de hele periode waarin hij ergens tewerkgesteld wordt. Een arbeider zal dus evenveel opleidings-CV's hebben als hij werkgevers in de sector heeft gehad.

Het opleidings-CV "arbeider" — deel 2 wordt blanco aan de arbeider overhandigd voor zijn eigen gebruik.

5. OPLEIDINGS- CV "BEDRIJF" - DEEL 1

Jaarlijks moet de arbeider automatisch een kopie van zijn opleidings-CV "bedrijf" — deel 1 ontvangen (bijvoorbeeld bij de overhandiging van het overzicht met zijn bezoldigingen of zijn fiscaal attest). Het kan om een papieren exemplaar gaan, om een elektronisch bezorgd document of om een kopie die de arbeider via het intranet van het bedrijf download, als het bedrijf over zo'n site beschikt. Daarbij krijgt de arbeider de gelegenheid om binnen de drie maanden correcties in verband met de voorbije periode te laten aanbrengen. Als de arbeider het bedrijf verlaat, moet hij, ongeacht de reden van zijn vertrek, ook een kopie krijgen.

6. OPLEIDINGS- CV "ARBEIDER" - DEEL 2

Het persoonlijke opleidings-CV van de arbeider kan door de arbeider gebruikt worden als hij dat wenst. De arbeider kan er zelf, zonder tussenkomst van zijn werkgever, de uitgeoefende functies en gevolgde opleidingen op vermelden (eventueel bij een andere werkgever) of zijn schoolopleiding. Dit document wordt één keer overhandigd bij de indiensttreding van elke nieuwe arbeider of op vraag van de arbeider.

7. RESPECT VOOR DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

Het opleidings-CV is een persoonlijk document. Alleen de werkgever en de arbeider mogen het raadplegen. Het wordt niet aan derden bezorgd (behalve eventueel door de arbeider zelf). Het geeft aan voor welke trainingen een officieel certificaat of erkenning is behaald, dat een afgelegde eindproef attesteert of toestemming verleent om bepaalde activiteiten uit te oefenen (bv. HEV, LPG, Airco, erkenning lassen, ...).

BIJLAGE 2

OPLEIDINGS-CV "BEDRIJF" - DEEL 1 PSC 149.04 (METAALHANDEL)

Gegevens van bedrijf

Naam	
Adres	
Contactpersoon	
Ondernemingsnr.	

Gegevens van medewerker

Naam	
Voornaam	
Datum indiensttreding	
Rijksregistrernr. (facultatief)	

Uitgeoefende functies sinds 01/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

Functie (+ eventueel bondige omschrijving)	Dienst	Van	Tot

Beroepopleiding sinds 01/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

Titel of beschrijving van de opleiding	Opleidingsoperator	Datum	Duur

Behaalde certificaten of erkenningen sinds 01/04/2010 (*)

Titel of beschrijving van de opleiding	Opleidingsoperator	Datum	Duur

Stempel van bedrijf et handtekening van verantwoordelijke van bedrijf

OPLEIDINGS-CV "ARBEIDER" - DEEL 2
PSC 149.04 (METAALHANDEL)

Persoonlijke gegevens

Naam	
Adres	
Bedrijf	
Datum indiensttreding	
Rijksregistrernr. (facultatief)	

Uitgeoefende functies voor 01/04/2010 of voor indiensttreding vanaf die datum

Functie (+ eventueel bondige omschrijving)	Dienst	Van	Tot

Beroepopleiding sinds 01/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

Opleiding	Opleidingsoperator	Datum	Duur

Behaalde certificaten of erkenningen sinds 01/04/2010 (*)

Opleiding	Opleidingsoperator	Datum	Duur

C.A.O. 12/09/19

K.B.: 17/11/21

B.S.: 04/01/22

Neerlegging: 02/10/19

Registratiedatum: 10/12/19

Registratienummer: 155834/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 08/01/20

1. Inhoud:

Sectoraal model werkbaar werk

- overleg op ondernemingsvlak over stress en burn-out; ergonomie; competentiebeleid en talentontwikkeling; opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers; verhoging tewerkstelling oudere arbeiders; bevordering instroom arbeiders
- uitwerking praktische instrumenten door EDUCAM

Instroom en tewerkstelling

- peterschap: peterschapsopleiding in kader VOV/BEV; terugkommoment met premiekrediet
- 4 + 1 opleidingsdagen voor arbeider nieuw in de sector
- terugbetaling opleidingskosten voor arbeider in knelpuntberoep en servicetechnieker
- loopbaangesprek en terugbetaling kosten loopbaanbegeleiding
- zachte landingsbanen
- aanvullende vergoeding oudere zieken
- employer branding
- flankerende maatregelen
- samenwerking onderwijs
- terugbetaling kosten kinderopvang

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

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van de 5de opleidingsdag en de terugbetaling van kinderopvang die gelden tot 31 december 2021, evenals de zachte landingsbanen die gelden tot 30 juni 2022.

Het loopbaangesprek, de loopbaanbegeleiding en de aanvullende vergoeding oudere zieken gelden voor onbepaalde duur.

430 a Werkbaar werk en instroom

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2019

WERKBAAR WERK EN INSTROOM

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 8 §2 et §4, 15 en 16 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Het beleid van de sociale partners is gericht op de sector die nu en in toekomst moet kunnen beschikken over voldoende en goed opgeleide arbeiders die in kwalitatieve omstandigheden moeten kunnen werken. Dit beleid wordt geconcretiseerd door:

- *het verbeteren van de instroom door het aanreiken of ondersteunen van de aangepaste opleidingsconcepten, o.a. het triaal leren en door het inzetten op goed werkgeverschap;*
- *het voorkomen van (vroegtijdige) uitstroom door werkbaarheidsmaatregelen;*
- *het begeleiden van uitstroom.*

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II – SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK

Artikel 2

§ 1. De ondernemingen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema's:

- Stress en burn-out;
- Ergonomie;
- Competentiebeleid en talentontwikkeling;
- Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;
- Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;
- Instroom arbeiders bevorderen.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§ 3. De implementatie van de in Artikel 2, § 1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§ 4. De implementatie van andere dan in Artikel 2, § 1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Artikel 3

§ 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktisch instrumenten die/dat zij op korte termijn kunnen inzetten.

§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:

- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;
- op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.

§ 3. EDUCAM zal ook op permanente wijze "best practices" in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III – INSTROOM EN TEWERKSTELLING

Artikel 4 - Peterschap

§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2020 onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof.

De onderneming die instaat voor de begeleiding van de arbeiders, bedoeld in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft gedurende dezelfde periode een bijkomend recht op twee peterschapsopleidingen, georganiseerd door EDUCAM.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

§2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter ook recht op een terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 5 - Opleidingsaanbod

De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

Voor de bovengenoemde opleidingsdagen wordt de werkgever een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag toegekend, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 6 – Opleidingsaanbod knelpuntberoepen

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 een arbeider in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in een knelpuntberoep kan tijdens deze periode een terugbetaling van de opleidingskosten van deze arbeider vragen aan EDUCAM ten belope van 1.000 €.

Om als knelpunt te worden beschouwd, moet de functie op een van de lijsten van knelpuntberoepen staan van de VDAB, Forem, Actiris of ADG en vanaf 1 januari 2020 op de lijst van de knelpuntberoepen van het beroepenobservatorium van Educam staan.

De lijst van knelpuntberoepen zal worden bijgewerkt door het beroepenobservatorium van Educam. De instroommaatregelen voor knelpuntberoepen zullen worden toegepast op basis van de geactualiseerde lijst.

§ 2. Wanneer de werkgever kan aantonen dat de in het eerste lid vermelde aanwerving betrekking heeft op een functie die voldoet aan de omschrijving van servicetechnieker, wordt tijdens deze periode voorzien in een terugbetaling van opleidingskosten ten belope van 3.000 €.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “servicetechniekers” verstaan:

- Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- Met een belangrijke verplaatsingsgraad;
- Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad;
- Met een hoge opleidingsgraad;
- 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.

Bij de beoordeling van een dossier met betrekking tot de terugbetaling van de opleidingskosten van een servicetechnieker, zoals voorzien in dit artikel, wordt de definitie van servicetechnieker in zijn globaliteit bekeken.

§ 3. De in § 1 en 2 vermelde bedragen van respectievelijk 1.000 of 3.000 € worden beschikbaar gemaakt bij EDUCAM. De werkgever die een arbeider in een knelpuntberoep aanwerft, zal ten bedrage van 1.000 € een recht hebben om de betrokken arbeider een door EDUCAM georganiseerde opleiding te laten volgen. Wanneer de onderneming de opleiding voor deze arbeider zelf organiseert en die opleiding door EDUCAM wordt erkend, zal de werkgever ten belope van 1.000 € een recht op tussenkomst in de opleidingskosten hebben. Het bedrag van 1.000 € wordt tot 3.000 € verhoogd bij aanwerving van een servicetechnieker in het kader van een knelpuntberoep.

De bedragen van 1.000 en 3.000 € zijn niet cumuleerbaar en komen bovenop het opleidingskrediet van de cao van 12 september 2019 over vorming en opleiding in de sector.

Wanneer een arbeider die aangeworven is in een knelpuntberoep, doorgroeit tot servicetechnieker in de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021, zal de werkgever tijdens deze periode alsnog aanspraak kunnen maken op het verhoogde bedrag 3.000 €, waarop eventueel reeds opgenomen terugbetalingen worden in mindering gebracht tot een bedrag van ten hoogste 1.000 €.

§ 4. De praktische modaliteiten tot uitoefening van dit recht op terugbetaling van opleidingskosten worden in onderling overleg tussen de instanties van het Sociaal Fonds voor de metaalhandel en van EDUCAM vastgesteld.

Artikel 7 – Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Artikel 8 – Zachte landingsbanen

§ 1. Dit artikel wordt 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 25 januari 2018).

§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen :

- een overgang naar een alternatieve functie ;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject ;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime ;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling 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.

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

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in

een ploegen of nachtregime, of in een voltijds arbeidstelsel. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5de.

§ 4. De arbeider die voldoet aan de in § 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 160 euro bruto per maand.

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.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet worden gecumuleerd. Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

§ 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel. Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking:

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2021. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2021 instappen in een zachte

landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Artikel 9 - Verhoging aanvullende vergoeding oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8.33 euro per volledige ziektuitkering en 4.16 euro per halve ziekte-uitkering.

Opmerking:

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 10 – Employer branding

EDUCAM krijgt de opdracht om sectorale ondersteunende initiatieven te ontwikkelen in het kader van employer branding (bv. opleiding ontwikkelen, promoten en aanbieden voor ambassadeurs, ondersteuning bieden bij een deelname aan job- en opleidingsbeurzen, opendeurdagen, ...).

Artikel 11 – Flankerende maatregelen

EDUCAM krijgt de opdracht het bestaande opleidingsaanbod van of door onderwijs en opleidingsoperatoren voor servicetechniekers en de opleidingen in het kader van knelpuntberoepen verder te optimaliseren.

Indien het huidige opleidingsaanbod versterking nodig heeft door de aankoop en de terbeschikkingstelling van didactisch materieel moet dit gebeuren vóór de start van het schooljaar 2019-2020.

Artikel 12 – Samenwerking onderwijs

EDUCAM heeft eveneens als taak om :

- de samenwerking met alle mogelijke onderwijs- en opleidingsactoren na te streven om een aangepast onderwijs- en opleidingsaanbod te bekomen zodat op termijn aanzienlijk meer geschoolde instromers in de ondernemingen kunnen tewerk gesteld worden ;
- op regelmatige basis te rapporteren aan de bevoegde instanties van EDUCAM over de evolutie van deze samenwerking en voorstellen uit te werken indien de beoogde samenwerking met de bedoelde actoren niet tot bevredigende resultaten leiden.

Artikel 13 - Terugbetaling kosten kinderopvang

§ 1. 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.

§ 2. 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.

Opmerking :

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2021.

HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 14

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3, § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4, 5 en 6 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM krijgt de opdracht om een peterschapsopleiding onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof, waarvan sprake in artikel 4, te ontwikkelen en bekend te maken uiterlijk op 1 januari 2020.

Artikel 15

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

HOOFDSTUK V - DUURTIJD

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van :

- artikel 5, tweede lid en artikel 13 die buiten werking treden op 31 december 2021 ;
- artikel 8 dat buiten werking treedt op 30 juni 2022 ;
- artikelen 7 en 9 die worden gesloten voor onbepaalde duur.

Artikels 7 en 9 kunnen door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 26/07/21

K.B.: 17/11/21

B.S.:

Registratiedatum: 23/09/21

Datum registratie: 13/10/21

Registratienummer: 167263/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 20/10/21

1. Inhoud:

Sectoraal model werkbaar werk

- overleg op ondernemingsvlak over stress en burn-out; ergonomie; competentiebeleid en talentontwikkeling; opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers; verhoging tewerkstelling oudere arbeiders; bevordering instroom arbeiders
- uitwerking praktische instrumenten door EDUCAM

Instroom en tewerkstelling

- peterschap: peterschapsopleiding in kader VOV/BEV; terugkomment met premiekrediet
- 4 + 1 opleidingsdagen voor arbeider nieuw in de sector
- terugbetaling opleidingskosten voor arbeider in knelpuntberoep en servicetechniker
- loopbaangesprek en terugbetaling kosten loopbaanbegeleiding
- zachte landingsbanen
- aanvullende vergoeding oudere zieken
- employer branding
- flankerende maatregelen
- samenwerking onderwijs
- terugbetaling kosten kinderopvang

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

CAO: 12/09/19

K.B.: 20/12/20

B.S.: 03/02/21

3. Duurtijd:

De inwerkingtreding valt op 1 juli 2019 en de cao wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 7, 10, 11, 12 en 14 die buiten werking treden op 30 november 2021;
- artikel 5, tweede lid dat buiten werking treedt op 31 mei 2022;
- artikel 8 dat buiten werking treedt op 30 juni 2022;
- artikel 13 buiten werking treedt op 31 december 2021.

430 b

Werkbaar werk en instroom

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021

WERKBAAR WERK EN INSTROOM

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 155834/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2020 (BS van 3 februari 2021) die werd gesloten in uitvoering van de artikelen 7, 12 en 13 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Het beleid van de sociale partners is gericht op de sector die nu en in toekomst moet kunnen beschikken over voldoende en goed opgeleide arbeiders die in kwalitatieve omstandigheden moeten kunnen werken. Dit beleid wordt concreetiseerd door:

- het verbeteren van de instroom door het aanreiken of ondersteunen van de aangepaste opleidingsconcepten, o.a. het triaal leren en door het inzetten op goed werkgeverschap;
- het voorkomen van (vroegtijdige) uitstroom door werkbaarheidsmaatregelen;
- het begeleiden van uitstroom.

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II – SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK

Artikel 2

§ 1. De ondernemingen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema’s:

- Stress en burn-out;
- Ergonomie;
- Competentiebeleid en talentontwikkeling;
- Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;
- Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;
- Instroom arbeiders bevorderen.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§ 3. De implementatie van de in art. 2, § 1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Artikel 3

§ 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen

voor elk van bovenstaande thema’s kunnen beschikken over een gamma aan praktisch instrumenten die/dat zij op korte termijn kunnen inzetten.

§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:

- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;
- op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.

§ 3. EDUCAM zal ook op permanente wijze “best practices” in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III – INSTRROOM EN TEWERKSTELLING

Artikel 4 - Peterschap

§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2020 onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof valt.

De onderneming die instaat voor de begeleiding van de arbeiders, bedoeld in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft gedurende dezelfde periode een bijkomend recht op twee peterschapsopleidingen, georganiseerd door EDUCAM.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

§2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter ook recht op een terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 november 2021, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 5 - Opleidingsaanbod

De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

Voor de bovengenoemde opleidingsdagen wordt de werkgever een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag toegekend, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 6 – Opleidingsaanbod knelpuntberoepen

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 een arbeider in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in een knelpuntberoep kan tijdens deze periode een terugbetaling van de opleidingskosten van deze arbeider vragen aan EDUCAM ten belope van 1.000 €.

Om als knelpunt te worden beschouwd, moet de functie op een van de lijsten van knelpuntberoepen staan van de VDAB, Forem, Actiris of ADG en vanaf 1 januari 2020 op de lijst van de knelpuntberoepen van het beroepenobservatorium van EDUCAM staan.

De lijst van knelpuntberoepen zal worden bijgewerkt door het beroepenobservatorium van EDUCAM. De instroommaatregelen voor knelpuntberoepen zullen worden toegepast op basis van de geactualiseerde lijst.

§ 2. Wanneer de werkgever kan aantonen dat de in de eerste paragraaf vermelde aanwerving betrekking heeft op een functie die voldoet aan de omschrijving van servicetechnieker, wordt tijdens deze periode voorzien in een terugbetaling van opleidingskosten ten belope van 3.000 €.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “servicetechniekers” verstaan:

- Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- Met een belangrijke verplaatsingsgraad;
- Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad;
- Met een hoge opleidingsgraad;
- 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.

Bij de beoordeling van een dossier met betrekking tot de terugbetaling van de opleidingskosten van een servicetechnieker, zoals voorzien in dit artikel, wordt de definitie van servicetechnieker in zijn globaliteit bekeken.

§ 3. De in § 1 en § 2 vermelde bedragen van respectievelijk 1.000 of 3.000 € worden beschikbaar gemaakt bij EDUCAM. De werkgever die een arbeider in een knelpuntberoep aanwerft, zal ten bedrage van 1.000 € een recht hebben om de betrokken arbeider een door EDUCAM georganiseerde opleiding te laten volgen. Wanneer de onderneming de opleiding voor deze arbeider zelf organiseert en die opleiding door EDUCAM wordt erkend, zal de werkgever ten belope van 1.000 € een recht op tussenkomst in de opleidingskosten hebben. Het bedrag van 1.000 € wordt tot 3.000 € verhoogd bij aanwerving van een servicetechnieker in het kader van een knelpuntberoep.

De bedragen van 1.000 en 3.000 € zijn niet cumuleerbaar en komen bovenop het opleidingskrediet van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 over vorming en opleiding in de sector.

Wanneer een arbeider die aangeworven is in een knelpuntberoep, doorgroeit tot servicetechnieker in de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021, zal de werkgever tijdens deze periode alsnog aanspraak kunnen maken op het verhoogde bedrag van 3.000 €, waarop eventueel reeds opgenomen terugbetalingen worden in mindering gebracht tot een bedrag van ten hoogste 1.000 €.

§ 4. De praktische modaliteiten tot uitoefening van dit recht op terugbetaling van opleidingskosten worden in onderling overleg tussen de instanties van het Sociaal Fonds voor de metaalhandel en van EDUCAM vastgesteld.

Artikel 7 – Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Artikel 8 – Zachte landingsbanen

§ 1. Dit artikel wordt 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).

§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtrechtime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling 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.

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

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtrechtime, of in een voltijds arbeidsstelsel. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5de.

§ 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 160 euro bruto per maand (bedrag op 1 juli 2019) .

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.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van een tijdskrediet, een loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet worden gecumuleerd.

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

§ 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel. Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 die werd gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 met registratienummer 154708/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2022. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2022 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Artikel 9 – Verhoging van de aanvullende vergoeding voor oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8,33 euro per volledige ziektuitkering en 4,16 euro per halve ziekte-uitkering.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 die werd gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 met registratienummer 154708/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 10 – Employer branding

EDUCAM krijgt de opdracht om sectorale ondersteunende initiatieven te ontwikkelen in het kader van employer branding (bv. opleiding ontwikkelen, promoten en aanbieden voor ambassadeurs, ondersteuning bieden bij een deelname aan job- en opleidingsbeurzen, opendeurdagen, ...).

Artikel 11 – Flankerende maatregelen

EDUCAM krijgt de opdracht het bestaande opleidingsaanbod door of van onderwijs en opleidingsoperatoren voor servicetechniekers en de opleidingen in het kader van knelpuntberoepen verder te optimaliseren.

Indien het huidige opleidingsaanbod versterking nodig heeft door de aankoop en de terbeschikkingstelling van didactisch materieel moet dit gebeuren vóór de start van het schooljaar 2019-2020.

Artikel 12 – Samenwerking onderwijs

EDUCAM heeft eveneens als taak om :

- de samenwerking met alle mogelijke onderwijs- en opleidingsactoren na te streven om een aangepast onderwijs- en opleidingsaanbod te bekomen zodat op termijn aanzienlijk meer geschoolde instromers in de ondernemingen kunnen tewerk gesteld worden;
- op regelmatige basis te rapporteren aan de bevoegde instanties van EDUCAM over de evolutie van deze samenwerking en voorstellen uit te werken indien de beoogde samenwerkingen met de bedoelde actoren niet tot bevredigende resultaten leiden.

Artikel 13 – Terugbetaling kosten kinderopvang

§ 1. 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.

§ 2. 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.

Opmerking :

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 die werd gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 met registratienummer 154708/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2021.

HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 14

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3, § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4, 5 en 6 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM krijgt de opdracht om een peterschapsopleiding onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof, waarvan sprake in artikel 4, te ontwikkelen en bekend te maken uiterlijk op 1 januari 2020.

HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 7, 10, 11, 12 en 14 die buiten werking treden op 30 november 2021;
- artikel 5, tweede lid dat buiten werking treedt op 31 mei 2022;
- artikel 8 dat buiten werking treedt op 30 juni 2022;
- artikel 13 buiten werking treedt op 31 december 2021.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

Artikel 16

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

C.A.O.: 27/01/22

K.B.:

B.S.:

Datum neerlegging: 11/03/22

Registratiedatum: 22/06/22

Registratienummer: 173650/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud:

Sectoraal model werkbaar werk

- overleg op ondernemingsvlak over stress en burn-out; ergonomie; competentiebeleid en talentontwikkeling; opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers; verhoging tewerkstelling oudere arbeiders; bevordering instroom arbeiders
- uitwerking praktische instrumenten door EDUCAM

Instroom en tewerkstelling

- peterschap: peterschapsopleiding in kader VOV/BEV; terugkommoent met premiekrediet
- 4 + 1 opleidingsdagen voor arbeider nieuw in de sector
- terugbetaling opleidingskosten voor arbeider in knelpuntberoep en servicetechnieker
- loopbaangesprek en terugbetaling kosten loopbaanbegeleiding
- zachte landingsbanen
- aanvullende vergoeding oudere zieken
- employer branding
- flankerende maatregelen
- samenwerking onderwijs
- terugbetaling kosten kinderopvang

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

CAO: 26/07/21

K.B.: 17/11/21

B.S.:

3. Duurtijd:

Van 1 december 2021 voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 10, 11, 12 en 14 die buiten werking treden op 30 juni 2023;
- artikel 5, tweede lid dat buiten werking treedt op 31 december 2023;
- artikel 8 dat buiten werking treedt op 30 juni 2024;
- artikel 13 buiten werking treedt op 31 december 2024.

430 C

Werkbaar werk en instroom

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

WERKBAAR WERK EN INSTROOM

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de artikelen 9 en 18 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Het beleid van de sociale partners is gericht op de sector die nu en in toekomst moet kunnen beschikken over voldoende en goed opgeleide arbeiders die in kwalitatieve omstandigheden moeten kunnen werken. Dit beleid wordt geconcretiseerd door:

- het verbeteren van de instroom door het aanreiken of ondersteunen van de aangepaste opleidingsconcepten, o.a. het triaal leren en door het inzetten op goed werkgeverschap;
- het voorkomen van (vroegtijdige) uitstroom door werkbaarheidsmaatregelen;
- het begeleiden van uitstroom.

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

Artikel 2

§ 1. De ondernemingen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema's:

- Stress en burn-out;
- Ergonomie;
- Competentiebeleid en talentontwikkeling;
- Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;
- Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;
- Instroom arbeiders bevorderen.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§ 3. De implementatie van de in art. 2, § 1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de metaalhandel. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Artikel 3

§ 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktisch instrumenten die/dat zij op korte termijn kunnen inzetten.

§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:

- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;
- op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.

§ 3. EDUCAM zal ook op permanente wijze "best practices" in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

Artikel 4 - Peterschap

§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2023 onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof valt.

De onderneming die instaat voor de begeleiding van de arbeiders, bedoeld in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft gedurende dezelfde periode een bijkomend recht op twee peterschapsopleidingen, georganiseerd door EDUCAM.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

§2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter ook recht op een terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel

9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 5 - Opleidingsaanbod

De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

Voor de bovengenoemde opleidingsdagen wordt de werkgever een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag toegekend, zoals voorzien in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 6 – Opleidingsaanbod knelpuntberoepen

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 een arbeider in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in een knelpuntberoep kan tijdens deze periode een terugbetaling van de opleidingskosten van deze arbeider vragen aan EDUCAM ten belope van 1.000 €.

Om als knelpunt te worden beschouwd, moet de functie op de lijst van de knelpuntberoepen van het beroepenobservatorium van EDUCAM staan.

De lijst van knelpuntberoepen zal worden bijgewerkt door het beroepenobservatorium van EDUCAM. De instroommaatregelen voor knelpuntberoepen zullen worden toegepast op basis van de geactualiseerde lijst.

§ 2. Wanneer de werkgever kan aantonen dat de in de eerste paragraaf vermelde aanwerving betrekking heeft op een functie die voldoet aan de omschrijving van servicetechnieker, wordt tijdens deze periode voorzien in een terugbetaling van opleidingskosten ten belope van 3.000 €.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “servicetechniekers” verstaan:

- Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- Met een belangrijke verplaatsingsgraad;
- Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad;
- Met een hoge opleidingsgraad;

- 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 zijn opgenomen.

Bij de beoordeling van een dossier met betrekking tot de terugbetaling van de opleidingskosten van een servicetechnieker, zoals voorzien in dit artikel, wordt de definitie van servicetechnieker in zijn globaliteit bekeken.

§ 3. De in § 1 en § 2 vermelde bedragen van respectievelijk 1.000 of 3.000 € worden beschikbaar gemaakt bij EDUCAM. De werkgever die een arbeider in een knelpuntberoep aanwerft, zal ten bedrage van 1.000 € een recht hebben om de betrokken arbeider een door EDUCAM georganiseerde opleiding te laten volgen. Wanneer de onderneming de opleiding voor deze arbeider zelf organiseert en die opleiding door EDUCAM wordt erkend, zal de werkgever ten belope van 1.000 € een recht op tussenkomst in de opleidingskosten hebben. Het bedrag van 1.000 € wordt tot 3.000 € verhoogd bij aanwerving van een servicetechnieker in het kader van een knelpuntberoep.

De bedragen van 1.000 en 3.000 € zijn niet cumuleerbaar en komen bovenop het opleidingskrediet van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 over vorming en opleiding in de sector.

Wanneer een arbeider die aangeworven is in een knelpuntberoep, doorgroeit tot servicetechnieker in de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023, zal de werkgever tijdens deze periode alsnog aanspraak kunnen maken op het verhoogde bedrag van 3.000 €, waarop eventueel reeds opgenomen terugbetalingen worden in mindering gebracht tot een bedrag van ten hoogste 1.000 €.

§ 4. De praktische modaliteiten tot uitoefening van dit recht op terugbetaling van opleidingskosten worden in onderling overleg tussen de instanties van het Sociaal Fonds voor de metaalhandel en van EDUCAM vastgesteld.

Artikel 7 – Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Artikel 8 – Zachte landingsbanen

§ 1. Dit artikel wordt 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).

§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling 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.

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

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtregime, of in een voltijds arbeidsstelsel. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5de.

§ 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijks bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand (bedrag op 1 december 2021).

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.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van een tijdskrediet, een loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet worden gecumuleerd.

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

§ 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor de metaalhandel. Het Sociaal fonds voor de metaalhandel wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 met registratienummer 167007/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2024 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Artikel 9 – Verhoging van de aanvullende vergoeding voor oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 december 2021 verhoogd tot 8,46 euro per volledige ziektuitkering en 4,22 euro per halve ziekte-uitkering.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 met registratienummer X/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 10 – Employer branding

EDUCAM krijgt de opdracht om sectorale ondersteunende initiatieven te ontwikkelen in het kader van employer branding (bv. opleiding ontwikkelen, promoten en aanbieden voor ambassadeurs, ondersteuning bieden bij een deelname aan job- en opleidingsbeurzen, opendeurdagen, ...).

Artikel 11 – Flankerende maatregelen

EDUCAM krijgt de opdracht het bestaande opleidingsaanbod door of van onderwijs en opleidingsoperatoren voor servicetechniekers en de opleidingen in het kader van knelpuntberoepen verder te optimaliseren.

Artikel 12 – Samenwerking onderwijs

EDUCAM heeft eveneens als taak om :

- de samenwerking met alle mogelijke onderwijs- en opleidingsactoren na te streven om een aangepast onderwijs- en opleidingsaanbod te bekomen zodat op termijn aanzienlijk meer geschoolde instromers in de ondernemingen kunnen tewerk gesteld worden;
- op regelmatige basis te rapporteren aan de bevoegde instanties van EDUCAM over de evolutie van deze samenwerking en voorstellen uit te werken indien de beoogde samenwerkingen met de bedoelde actoren niet tot bevredigende resultaten leiden.

Artikel 13 - Terugbetaling kosten kinderopvang

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

Deze terugbetaling bedraagt 3 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro per jaar/per kind.

§ 2. Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvonden.

Deze terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.

§ 3. De 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 de l'Enfance.

§ 4. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor Metaalhandel.

§ 5. De 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.

Opmerking :

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 met registratienummer X/CO/149.04 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 14

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3, § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4, 5 en 6 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167.263/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 2021.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 10, 11, 12 en 14 die buiten werking treden op 30 juni 2023;
- artikel 5, tweede lid dat buiten werking treedt op 31 december 2023;
- artikel 8 dat buiten werking treedt op 30 juni 2024;
- artikel 13 buiten werking treedt op 31 december 2024.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

Artikel 16

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

C.A.O. 12/09/19

K.B.: 06/03/20

B.S.: 14/04/20

Neerlegging: 02/10/19

Registratiedatum: 24/10/19

Registratienummer: 155541/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 09/12/19

1. Inhoud:

Non-discriminatieclausule in acht te nemen door elk bedrijf van de sector metaalhandel

Verbod van discriminatie, racisme en seksisme, stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders

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

Annex bij C.A.O.: 11/12/17

A.R.: 02/09/18

M.B.: 13/12/18

3. Duurtijd:

Vanaf 1 oktober 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

NON-DISCRIMINATIE

In uitvoering van artikel 21 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder « arbeiders » verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 2

Elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel zal, met ingang van 1 oktober 2019, de volgende non-discriminatie clausule in acht nemen:

“Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoegelijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuigingen.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme en seksisme, alsook het verspreiden van racistische en seksistische lectuur en pamfletten. Er is binnen de onderneming evenmin plaats voor stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders.

Ook elke discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syn-

dicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine, geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming is verboden”.

HOOFDSTUK III. – GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 inzake vorming en opleiding, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 22 februari 2018 onder het nummer 144.692/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 september 2018 [BS 13 september 2018].

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan ten vroegste ingaan vanaf 1 oktober 2021.

C.A.O. 12/09/19

K.B.: 20/12/20

B.S.: 03/02/21

Neerlegging: 02/10/19

Registratiedatum: 10/12/19

Registratienummer: 155833/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 08/01/20

1. Inhoud:

Tussenkost van Sociaal Fonds Metaalhandel in kosten outplacement
 Niet van toepassing bij opzegtermijn van meer dan 30 weken, beëindiging
 wegens overmacht of dringende reden
 Kwaliteitsbewaking door Educam

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

Vanaf 1 oktober 2019 tot 30 september 2021.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

OUTPLACEMENT

Preambule

De ondertekenende sociale partners engageren zich om een kwaliteitsvol outplacement te kunnen bieden aan de arbeiders van de sector. Het outplacement in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in de toekomst dan ook nog aangepast of verder uitgebouwd worden.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het garagebedrijf, met uitzondering van :

- de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, en
- de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever of de arbeider zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en
- de arbeider die ontslagen wordt om dringende reden.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder "outplacementbegeleiding" worden verstaan: "het geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd "dienstverlener", individueel of in groep worden verleend, om een arbeider in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën".

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

HOOFDSTUK II. – KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V, afdeling 1 en 2 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 en artikel 30 van de collectieve arbeidsovereenkomst van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153356/CO/149.04.

HOOFDSTUK III. – TUSSENKOMST SOCIAAL FONDS

Artikel 3

§ 1. De werkgever die door middel van een opzeggingstermijn of met een vergoeding de individuele arbeidsovereenkomst heeft beëindigd van een arbeider die onder het toepassingsgebied van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, heeft recht op een tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds voor de metaalhandel van maximum 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

§ 2. Het sociaal fonds voor de metaalhandel komt tussen in de kosten van outplacement van een arbeider die onder het toepassingsgebied valt van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die betrokken is bij een herstructurering, een sluiting van de onderneming of een faillissement.

§ 3. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in § 1 mag nooit hoger zijn dan het saldo van de prijs exclusief BTW die gefactureerd werd door de dienstverlener (prijs exclusief BTW – 500 euro).

Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in § 2, wordt vastgesteld door het bureau van het sociaal fonds voor de metaalhandel en kan nooit meer bedragen dan 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

§ 4. Het Fonds komt tussen in de kosten gemaakt in de periode van 1 oktober 2019 tot en met 30 september 2021. De aanvraag tot het bekomen van de

tussenkomst bedoeld in § 1 en § 2 dient gericht te worden aan het sociaal fonds voor het garagebedrijf dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement tussen de onderneming en de dienstverlener en van de factuur.

HOOFDSTUK IV. – TEWERKSTELLING IN DE SECTOR

Artikel 4

Voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven zal de dienstverlener via EDUCAM en onder voorbehoud van de toestemming van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV, de historiek van de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is. Deze gegevens worden aan de betrokken arbeider overhandigd, die zelf beslist over het al dan niet gebruik ervan. Vervolgens stelt de dienstverlener een professioneel profiel op van de betrokkene aan de hand van de sectorale competenties, knowhow en kennis. De dienstverlener kan een gemotiveerd verzoek richten naar EDUCAM om assistentie/advies te krijgen voor de opmaak van dit profiel. Indien dit verzoek relevant en opportuun wordt bevonden door EDUCAM kan een sectoraal expert worden ingezet om de bovenstaande sectorale elementen van de betrokkene in kaart te brengen. Vervolgens werkt de dienstverlener een loopbaan- en vormingsplan uit. Wat betreft het opleidingsplan kan EDUCAM advies geven met betrekking tot opleiding en certificering en de mogelijke leveranciers om deze diensten aan te bieden.

Artikel 5

De dienstverlener maakt de arbeider erop attent dat hij zijn cv kan publiceren op de sectorale jobsites (o.a. mobilityjobs.be).

HOOFDSTUK V. – KWALITEITSBEWAKING

Artikel 6

§ 1. De kwaliteitsbewaking van de outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 1 gebeurt door EDUCAM. Dat houdt in dat de dienstverlener die met een outplacementopdracht wordt belast, zich, bij de ondertekening van de sectorale modelovereenkomst zich ertoe moeten verbinden de sectorale kwaliteitsnormen in acht te nemen en dat EDUCAM een rapportage van de uitvoering kan vragen bij de dienstverlener.

§ 2. De dienstverlener moet voldoen aan de onderstaande sectorale kwaliteitsnormen:

- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of met de begeleiding van arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben;
- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van werkgevers;
- het hebben van voldoende locaties in België of het garanderen dat de arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen een begeleiding op een locatie kunnen volgen die vanaf hun thuisadres naar de sessies niet meer bedraagt dat 30 km in afstand én een plaats kiezen die met het openbaar vervoer bereikbaar is, zodat de plaatsen waar de begeleiding doorgaat gemakkelijk bereikbaar zijn. De sector verkiest de mobiliteit van de begeleiders ten voordele van de begeleide arbeiders;
- de dienstverlener verbindt er zich toe om de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven en om binnen de twee weken aan EDUCAM de rapportage in § 1 binnen de twee weken volgend op de vraag te bezorgen.

§ 3. De rapportage waarvan sprake in § 1 heeft betrekking op:

- een lijst van ondernemingen waarvoor arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben, werden begeleid;
- een omschrijving van de begeleiding van de desbetreffende werkgever;
- de bereikbaarheid van de locatie voor de desbetreffende arbeider;
- de omschrijving van de inhoud van het door de desbetreffende arbeider gevolgde outplacementtraject en de opvolging ervan door de dienstverlener;
- het bezorgen aan EDUCAM van een eventueel loopbaan- en vormingsplan conform artikel 4 en de opvolging ervan door de dienstverlener.

HOOFDSTUK VI. – UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 7

Het aanvraagformulier bedoeld in artikel 3, § 4, wordt opgemaakt door het sociaal fonds voor de metaalhandel.

De sectorale modelovereenkomst en rapportage bedoeld in artikel 6 worden opgemaakt door de instanties van EDUCAM.

De praktische modaliteiten en publicatie van de hierboven vermelde documenten worden in onderling overleg vastgesteld door de instanties van het sociaal fonds voor de metaalhandel en EDUCAM.

HOOFDSTUK VII. – EVALUATIE

Artikel 8

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

HOOFDSTUK VIII. – DUURTIJD

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en treedt buiten werking op 30 september 2021.

C.A.O.: 27/01/22

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: //
 Registratiedatum:
 Registratienummer: /CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud:

Tussenkost van Sociaal Fonds Metaalhandel in kosten outplacement
 Niet van toepassing bij opzegtermijn van meer dan 30 weken, beëindiging
 wegens overmacht of dringende reden.
 Kwaliteitsbewaking door Educam.

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

Vanaf 1 oktober 2021 tot 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

OUTPLACEMENT

Preambule

De ondertekenende sociale partners engageren zich om een kwaliteitsvol outplacement te kunnen bieden aan de arbeiders van de sector. Het outplacement in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in de toekomst dan ook nog aangepast of verder uitgebouwd worden.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de metaalhandel, met uitzondering van:

- de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, en
- de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever of de arbeider zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en
- de arbeider die ontslagen wordt om dringende reden.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder "outplacementbegeleiding" worden verstaan : "het geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd "dienstverlener", individueel of in groep worden verleend, om een arbeider in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontploien".

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

HOOFDSTUK II. – KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V, afdeling 1 en 2 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 en artikel 26 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK III. – TUSSENKOMST SOCIAAL FONDS

Artikel 3

§ 1. De werkgever die door middel van een opzeggingstermijn of met een vergoeding de individuele arbeidsovereenkomst heeft beëindigd van een arbeider die onder het toepassingsgebied van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, heeft recht op een tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds voor de metaalhandel van maximum 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

§ 2. Het sociaal fonds voor de metaalhandel komt tussen in de kosten van outplacement van een arbeider die onder het toepassingsgebied valt van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die betrokken is bij een herstructurering, een sluiting van de onderneming of een faillissement.

§ 3. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in § 1 mag nooit hoger zijn dan het saldo van de prijs exclusief BTW die gefactureerd werd door de dienstverlener (prijs exclusief BTW – 500 euro).

Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in

§ 2, wordt vastgesteld door het bureau van het sociaal fonds voor de metaalhandel en kan nooit meer bedragen dan 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

§ 4. Het Fonds komt tussen in de kosten gemaakt in de periode van 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst bedoeld in § 1 en § 2 dient gericht te worden aan het sociaal fonds voor het garagebedrijf dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement tussen de onderneming en de dienstverlener en van de factuur.

HOOFDSTUK IV. – TEWERKSTELLING IN DE SECTOR

Artikel 4

Voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven zal de dienstverlener via EDUCAM en onder voorbehoud van de toestemming van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV, de historiek van de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is. Deze gegevens worden aan de betrokken arbeider overhandigd, die zelf beslist over het al dan niet gebruik ervan. Vervolgens stelt de dienstverlener een professioneel profiel op van de betrokkene aan de hand van de sectorale competenties, knowhow en kennis. De dienstverlener kan een gemotiveerd verzoek richten naar EDUCAM om assistentie/advies te krijgen voor de opmaak van dit profiel. Indien dit verzoek relevant en opportuun wordt bevonden door EDUCAM kan een sectoraal expert worden ingezet om de bovenstaande sectorale elementen van de betrokkene in kaart te brengen. Vervolgens werkt de dienstverlener een loopbaan- en vormingsplan uit. Wat betreft het opleidingsplan kan EDUCAM advies geven met betrekking tot opleiding en certificering en de mogelijke leveranciers om deze diensten aan te bieden.

Artikel 5

De dienstverlener maakt de arbeider erop attent dat hij zijn cv kan publiceren op de sectorale jobsites (o.a. mobilityjobs.be).

HOOFDSTUK V. – KWALITEITSBEWAKING

Artikel 6

§ 1. De kwaliteitsbewaking van de outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 1 gebeurt door EDUCAM. Dat houdt in dat de dienstverlener die met een outplacementopdracht wordt belast, zich, bij de ondertekening van de sectorale modelovereenkomst zich ertoe moeten verbinden de sectorale kwaliteitsnor-

men in acht te nemen en dat EDUCAM een rapportage van de uitvoering kan vragen bij de dienstverlener.

§ 2. De dienstverlener moet voldoen aan de onderstaande sectorale kwaliteitsnormen:

- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of met de begeleiding van arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben;
- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van werkgevers;
- het hebben van voldoende locaties in België of het garanderen dat de arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen een begeleiding op een locatie kunnen volgen die vanaf hun thuisadres naar de sessies niet meer bedraagt dat 30 km in afstand én een plaats kiezen die met het openbaar vervoer bereikbaar is, zodat de plaatsen waar de begeleiding doorgaat gemakkelijk bereikbaar zijn. De sector verkiest de mobiliteit van de begeleiders ten voordele van de begeleide arbeiders;
- de dienstverlener verbindt er zich toe om de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven en om binnen de twee weken aan EDUCAM de rapportage in § 1 binnen de twee weken volgend op de vraag te bezorgen.

§ 3. De rapportage waarvan sprake in § 1 heeft betrekking op:

- een lijst van ondernemingen waarvoor arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben, werden begeleid;
- een omschrijving van de begeleiding van de desbetreffende werkgever;
- de bereikbaarheid van de locatie voor de desbetreffende arbeider;
- de omschrijving van de inhoud van het door de desbetreffende arbeider gevolgde outplacementtraject en de opvolging ervan door de dienstverlener;
- het bezorgen aan EDUCAM van een eventueel loopbaan- en vormingsplan conform artikel 4 en de opvolging ervan door de dienstverlener.

HOOFDSTUK VI. – UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 7

Het aanvraagformulier bedoeld in artikel 3, § 4, wordt opgemaakt door het sociaal fonds voor de metaalhandel.

De sectorale modelovereenkomst en rapportage bedoeld in artikel 6 worden opgemaakt door de instanties van EDUCAM.

De praktische modaliteiten en publicatie van de hierboven vermelde documenten worden in onderling overleg vastgesteld door de instanties van het sociaal fonds voor de metaalhandel en EDUCAM.

HOOFDSTUK VII. – DUURTIJD

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O. : 12/09/19 K.B. : 31/07/20 B.S. : 03/09/20

Neerlegging: 02/10/19
 Registratiedatum: 24/10/19
 Registratienummer: 154703/CO/149.04
 Publicatie registratie in het B.S. : 04/11/19

1. Inhoud :

Statuut van de vakbondsafvaardigingen

Procedure tot oprichting van vakbondsafvaardiging

Aantal afgevaardigden :

- 15 tot en met 30 arbeiders : 2 effectieven
- 31 tot en met 50 arbeiders : 3 effectieven
- 51 tot en met 150 arbeiders : 4 effectieven + 4 plaatsvervangers
- 151 tot en met 200 arbeiders : 5 effectieven + 5 plaatsvervangers
- 1 bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde per begonnen schijf van 50 arbeiders in ondernemingen met meer dan 200 arbeiders

Telling aantal arbeiders op 1 oktober van jaar van aanvraag (tot 31 december 2019) of van voorgaande jaar (vanaf 1 januari 2020)

Bevoegdheid vakbondsafvaardiging

Bescherming tegen afdanking

Communicatie

Paritaire Commissie "overleg"

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

C.A.O. : 29/04/14 K.B. : 10/04/15 B.S. : 17/06/15

Gewijzigd door C.A.O. : 29/08/14 K.B. : 10/04/15 B.S. : 17/06/15

3. Duurtijd :

Van 1 oktober 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

In uitvoering van artikel 31 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel.

Artikel 3

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen worden onder de georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder "georganiseerd werkliedenpersoneel" wordt verstaan de arbeiders aangesloten bij een der ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Artikel 4

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Artikel 5

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging :

1) geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming ;

1) leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 6

1.1.

Op schriftelijk verzoek van één of meerdere ondertekenende werknemersorganisaties van de cao nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971, wordt in de bedrijven, bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt vastgesteld.

Indien er, op het moment van de samenstelling, geen opstart van de procedure tot sociale verkiezingen heeft plaatsgevonden, dient ten minste 25 % van de arbeiders tot de oprichting te verzoeken volgens de procedure als bedoeld in punt 1.2 hieronder.

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald :

- 15 tot en met 30 arbeiders : 2 effectieve afgevaardigden.
- 31 tot en met 50 arbeiders : 3 effectieve afgevaardigden.
- 51 tot en met 150 arbeiders : 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden.
- 151 tot en met 200 arbeiders : 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

De bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders gebeurt, tot en met 31 december 2019, op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

Vanaf 1 januari 2020 gebeurt de bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

1.2.

Indien een ondertekenende werknemersorganisaties van de cao nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minstens 15 arbeiders en minder dan 50 arbeiders, dan dient ze de volgende procedure te volgen :

- Zij zendt de Voorzitter van het Paritair Subcomité een aangetekende brief die vermeldt, dat zij in staat is om een afvaardiging op te richten in de onderneming waarvan zij de naam en het adres meedeelt ;
- Vanaf dit ogenblik geniet(en) de potentiële kandidaat-afgevaardigde(n) bescherming zoals bepaald in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en dit tot op het moment dat de afgevaardigde(n) officieel worden aangesteld door de Voorzitter van het Paritair Subcomité ;

- De Voorzitter van het Paritair Subcomité begeeft zich, binnen een termijn van maximaal 30 dagen, naar de onderneming waar hij de werkgever ontmoet;
- Door een geheime en anonieme stemming, stelt hij aldaar vast (en dit door alle stembiljetten die aan de werknemers werden overhandigd te verzamelen) of de aanvraag wel degelijk wordt ondersteund door de wil van minstens 25 % van de arbeiders.
- Zodra de Voorzitter van het Paritair Subcomité de geldigheid van de aanvraag heeft vastgesteld, zal hij:
 - alle ondertekenende werknemersorganisaties van de cao nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 inlichten en hun het aantal beschikbare mandaten meedelen in het kader van de toepassing van artikel 6.1.1. van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 - hen uitnodigen om hun representativiteit aan te tonen op datum van de aanvraag tot oprichting van de syndicale afvaardiging en om de identiteit van hun eventuele kandidaat-afgevaardigde(n) mee te delen.

De syndicale organisaties richten hun antwoord aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité per aangetekend schrijven en binnen een termijn van maximaal 15 dagen

- De Voorzitter van het Paritair Subcomité erkent daarop de officiële benoeming van de afgevaardigde(n), en dit middels een aangetekend schrijven dat aan de werkgever wordt gericht, alsook aan alle leden van het Paritair Subcomité. De bescherming, zoals omschreven in artikel 13, treedt vanaf dat ogenblik in werking.

Vóór deze officiële erkenning wordt de naam van de kandidaat-syndicale afgevaardigde(n) op geen enkel moment van de procedure bekendgemaakt, noch na deze procedure, indien deze niet leidt tot de benoeming van een van de kandidaten.

2. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

Artikel 7

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders aangesloten bij één der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3., aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert ten minste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 8

1. De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en / of comité voor preventie en bescherming op het werk. Onderlinge regionale afspraken tussen werknemersorganisaties blijven onverminderd van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbonds-afgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 13 van deze overeenkomst.

Bij de vernieuwing van de mandaten van de afgevaardigden, zoals omschreven in voorgaande alinea, wordt het aantal beschikbare mandaten bepaald op basis van het aantal arbeiders ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming op datum van 1 januari van het jaar waarin er verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de ondernemingsraad kunnen worden georganiseerd.

3. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd binnen de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Artikel 9

Zijn kiezers, alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij :

1. de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben ;
2. sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV. - BEVOEGDHEID VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 10

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk ontvangen door de werkgever, rekening houdend met de omstandigheden, naar aanleiding van :

1. elke vraag betreffende :
 - de arbeidsbetrekkingen ;
 - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder

- dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten ;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten ;
- de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels ;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. elk geschil dat of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan ;
3. elk individueel geschil dat of elke individuele betwisting die niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.
4. elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie, zoals omschreven in artikel 19 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 ter betreffende de ondernemingsraden, gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 2008 [Koninklijk Besluit van 5 juni 2008 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 juni 2008].

HOOFDSTUK V. - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 11

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Artikel 12 – Faciliteiten

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve

arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, ten einde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Artikel 13 – Bescherming tegen afdanking

§ 1. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden

Kandidaat-vakbondsafgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen die inherent zijn aan hun kandidatuurstelling.

Overeenkomstig de bepalingen van de bepalingen van artikel 6.1.2. van deze collectieve arbeidsovereenkomst, neemt de bescherming van de kandidaat-vakbondsafgevaardigde een aanvang op datum van het versturen van het aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité en eindigt bij de officiële aanduiding door de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

§ 2. Effectieve en plaatsvervangende leden

De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De termijn

van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gereede partij het geval voor aan het verzoeningsbureau van het Paritair subcomité. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

§ 3. Dringende redenen

In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

§ 4. Forfaitaire vergoeding

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

- 1° Indien hij een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13. § 2. bepaalde procedure na te leven.
- 2° Indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13. § 2. door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.
- 3° Indien de werkgever een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de kandidaat-vakbondsafgevaardigde, de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 14 – Interne en externe communicatie

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of vakbonds aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn instemming weigeren te geven.

Artikel 15 - Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden :

- Door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan.
- De faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming.
- De rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming.
- De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- en ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie

en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.
- In paritair overleg zullen op ondernemingsvlak ook de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gerede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het Paritair subcomité.

Artikel 16

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Artikel 17

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

HOOFDSTUK VI. – PARITAIRE COMMISSIE 'OVERLEG'

Artikel 18

Bij betwisting op ondernemingsvlak over de installatie en / of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemersvertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie 'overleg'. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo snel mogelijk tot een oplossing te komen.

HOOFDSTUK VII. - OPHEFFING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 122.700/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (BS 17 juni 2015), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst 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).

HOOFDSTUK VIII. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste op 1 juli 2021.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair subcomité besproken worden.

Artikel 21

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of het verzoeningsbureau ervan.

Artikel 22

Speciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd paritair subcomité onderzocht.

C.A.O.: 09/10/15 K.B.: 16/08/16 B.S.: 19/09/16

Neerlegging: 06/11/15
 Registratiedatum: 15/12/15
 Registratienummer: 130573/CO/149.04
 Publicatie van registratie in B.S.: 25/01/16

1. Inhoud:

Erkenning representatieve functie van werknemersorganisaties door werkgevers met minder dan 15 werknemers.
 Definiëring en aanbeveling bij beëindiging van arbeidsovereenkomst voor "arbeider in moeilijkheden".

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 04/07/01 K.B.: 10/12/02 B.S.: 21/05/03

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 en dit voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

ERKENNING VAN DE REPRESENTatieve FUNCTIE

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2 - Voorwerp

Werkgevers met minder dan 15 werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair subcomité.

De telling van het aantal werknemers gebeurt op basis van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)-aangifte op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar.

Artikel 3 - Modaliteiten

§ 1. De officiële zakagenda's van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks officieel overhandigd op het paritair subcomité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken in deze agenda hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.

§ 2. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, de datum en agenda van het contact.

De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

§ 3. Het voorwerp van het contact met de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- informatieverstrekking aan de werknemers;
- het opstellen van bedrijfsopleidingsplannen in het raam van vorming en opleiding.

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten.

§ 4. In gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gereede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Artikel 4 - Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst statuut van de vakbondsafvaardigingen van 29 april 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 29 juli 2014 onder het nummer 122.700/CO/149.04 (Belgisch Staatsblad van 13 augustus 2014), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 17 juni 2015), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 25 september 2014 onder het nummer 123.577/CO/149.04 (Belgisch Staatsblad van 3 oktober 2014), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 17 juni 2015).

Artikel 5 - Specifieke bepalingen

§ 1. Definitie 'arbeider in moeilijkheden'

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "een arbeider in moeilijkheden" verstaan: een arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omwille van medische overmacht of bij een individueel ontslag vanaf de leeftijd van 55 jaar.

§ 2. Partijen bevelen de werkgever aan dat hij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een arbeider in moeilijkheden bij de start van de procedure

aan de betrokken arbeider meedeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001 betreffende de erkenning van de representatieve functie, gesloten in het Paritair Subcomité voor de Metaalhandel, geregistreerd op 28 september 2001 onder het nummer 58.994/CO/149.04 (Belgisch Staatsblad van 11 oktober 2001), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 december 2002 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2003).

Artikel 7 - Geldigheid

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzeg van drie maanden betekend bij een post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en aan ondertekenende organisaties.

C.A.O. 12/09/19

K.B.: 09/04/20

B.S.: 27/05/20

Neerlegging: 02/10/19

Registratiedatum: 24/10/19

Registratienummer: 154707/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

Vakbondsvorming

- 12 dagen vorming per effectief mandaat, op te nemen door de effectieven en de plaatsvervangers.
- Afspraken binnen Sociaal Fonds voor metaalhandel over toepassing verhoging voor lopende mandaatperiode
- Afwezigheidsaanvraag twee weken vooraf in te dienen.

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

C.A.O. 11/09/17

K.B.: 15/04/18

B.S.: 29/05/18

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

VAKBONDSVORMING

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

Artikel 2

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

HOOFDSTUK II - VAKBONDSVORMING

Artikel 3

De beschikkingen van onderhavig hoofdstuk regelen de toepassing van punt 7 van de interprofessionele overeenkomst van 15 juni 1971, betreffende de vakbondsvorming.

1. Algemene beginselen**Artikel 4**

4.1. Rekening houdend met de rol die de vertegenwoordigers van de arbeiders in de ondernemingen vervullen, wordt hen binnen de hierna omschreven grenzen faciliteiten verleend om vormingscursussen te volgen die nodig zijn voor het volbrengen van hun taken in de beste voorwaarden.

4.2. Te dien einde wordt het de vertegenwoordigers van de arbeiders toegestaan, zonder loonderving, aan cursussen en seminars deel te nemen:

- 4.2.1. die ingericht worden door de nationale of regionale vakverbonden of door hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen ;
- 4.2.2. die gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en vakbondskennis binnen het raam van hun rol van vertegenwoordigers van de arbeiders.

2. Toekenningsmodaliteiten

Artikel 5

5.1. Vanaf 1 juli 2019 is, de duur van de afwezigheid voor de deelneming aan de cursussen en seminaries bedoeld in artikel 4, vastgesteld op 12 dagen per vast mandaat en per mandaatperiode van vier jaar. De plaatsvervangende mandaten worden niet in aanmerking genomen om deze duur te bepalen.

Binnen het Sociaal Fonds voor de metaalhandel worden afspraken gemaakt over de toepassing van de verhoging voor de lopende mandaatperiode.

5.2. Het globale aantal van de opleidingsdagen die overeenkomstig punt 5.1 worden bepaald, zijn bestemd ofwel door de effectieve ofwel door de plaatsvervangende leden, verkozen of aangewezen leden, van de ondernemingsraden, Comités voor preventie en bescherming op het werk en vakbondsafvaardigingen.

Nochtans kunnen in sommige uitzonderlijke omstandigheden individuele gevallen in gemeenschappelijk akkoord tussen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging bepaald, één of verschillende mandatarissen bedoeld in het vorige alinea, vervangen worden door andere vakbondsverantwoordelijken, bij naam genoemd door de meest representatieve werknemersorganisaties.

5.3. Het globaal aantal toegelaten afwezigheidsdagen bepaald bij artikel 5.1., wordt onder de meest representatieve werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten dat deze laatsten in de drie vertegenwoordigingsorganen in elke onderneming bekleden.

5.4. Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974, tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974, betreffende de feestdagen. Het loon wordt door de werkgever betaald

aan de begunstigen van die afwezigheden voor vorming en dit voor de afwezigheidsdagen toegelaten krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5.5. De meest representatieve werknemersorganisaties dienen bij de betrokken werkgevers twee weken vooraf hun schriftelijke aanvraag in om de toelating tot afwezigheid voor het volgen van cursussen van vakbondsvorming aan te vragen.

Deze aanvraag moet vermelden :

- de naamlijst van de vakbondsmandatarissen waarvoor een toelating tot afwezigheid gevraagd wordt, evenals de duur van die afwezigheid ;
- de datum en de duur van de ingerichte cursussen ;
- de thema's die zullen worden onderwezen en bestudeerd.

5.6. Om te vermijden dat de afwezigheid van één of meer arbeiders de organisatie van het werk zou verstoren, komen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging voor elk geval overeen over het toe te laten maximum aantal en de afwezigheidsperiode.

3. Procedure

Artikel 6

Alle geschillen die over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen rijzen, mogen in het raam van de normale verzoeningsprocedure onderzocht worden.

Artikel 7

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het Paritair Subcomité voor de metaalhandel onderzocht.

HOOFDSTUK III - VERVANGING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 betreffende de vakbondsvorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd onder het

nummer 141.941/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (Belgisch Staatsblad van 29 mei 2018).

HOOFDSTUK IV: DUURTIJD EN OPZEGGING

Artikel 9

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Artikel 10

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O. 09/10/15 K.B. : 14/09/16 B.S. : 30/09/16

Neerlegging : 06/11/15
Registratiedatum : 15/12/15
Registratienummer : 130572/CO/149.04
Publicatie registratie in het B.S. : 25/01/16

1. Inhoud :

Werkzekerheid.

Een onderneming in onvoorzienbare economische of financiële moeilijkheden is gehouden een overlegprocedure te volgen.

Bij niet-naleving van de procedure moet een vergoeding worden betaald.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s :

C.A.O. 16/06/11 K.B. : 05/03/12 B.S. : 13/08/12

3. Duurtijd :

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

WERKZEKERHEID

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II - VOORWERP

Sectie 1. Principe

Artikel 2

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht. Voor de arbeiders ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Sectie 2. Definities

Artikel 3

Als "ontslag" wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de arbeiders, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Artikel 4

Als "meervoudig" ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste:

- 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder
- 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders;
- 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders;
- 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders;
- 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders;

dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Voor de toepassing van de vorige alinea dient als onderneming te worden beschouwd:

"het geheel van arbeiders behorende tot het Paritair Subcomité voor de metaalhandel in de schoot van dezelfde onderneming".

De definitie van onderneming die in de vorige alinea wordt vermeld, is alleen bestemd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en meer bepaald in zijn artikel 4.

Sectie 3. Procedure.

Artikel 5

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare economische en/of financiële omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tot ontslag worden overgegaan.

1. De mededeling van de intentie tot meervoudig ontslag gebeurt door de werkgever voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging. Bovendien licht hij voorafgaandelijk de Voorzitter van het Paritair Subcomité in, die op zijn beurt de werkgevers – en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité inlicht.
2. Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, zoals hierboven vermeld, start het overleg over alternatieve maatregelen. Dit overleg wordt steeds gevoerd met de vakbondsafvaardiging, bijgestaan door de vakbondsecretarissen van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging

is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake representatieve functie van toepassing.

3. Het overleg dient gespreid te verlopen over minstens 3 overlegvergaderingen met notulen en telkens mits een tussenpauze van minstens 1 week, tenzij expliciet anders overeengekomen tussen de betrokken partijen.
4. Pas hierna – en dus niet tijdens de tijdsspanne waarbinnen de overlegvergaderingen plaatsvinden – kan er tot ontslag worden overgegaan.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Sectie 4. Sanctie.

Artikel 6

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn. In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake Werkzekerheid, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, geregistreerd op 18 juli 2011 onder het

nummer 104.836/CO/149.04 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2011) en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2012 (Belgisch Staatsblad van 13 augustus 2012).

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2018.

C.A.O.: 27/01/22

K.B.

B.S.

Neerlegging: 10/03/22

Registratiedatum: 20/06/22

Registratienummer: 173502/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 27/06/22

1. Inhoud :

Syndicale premie voor 2021

Bedrag: € 120

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

Vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2021.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

SYNDICALE PREMIE 2021

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

In uitvoering van de bepalingen van artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 170275/CO/149.04, wordt voor het jaar 2021 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die op het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Artikel 3

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- 120 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste 15,90 EUR betalen;
- 60 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 9,50 EUR en 15,90 EUR betalen;
- 0 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 9,50 EUR betalen.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

C.A.O. 12/09/19

K.B.: 20/12/20

B.S.: 03/02/21

Neerlegging: 02/10/19

Registratiedatum: 24/10/19

Registratienummer: 154708/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 04/11/19

1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal fonds voor de metaalhandel".

1. Aanvullende vergoedingen (vanaf 1 juli 2019)

1.1 Tijdelijke werkloosheid

- Economische redenen, sluiting wegens jaarlijkse vakantie, overmacht, technische stoornis, slecht weer
- € 12,70/dag uitbetaald in 6 d./week (€ 6,35 halftijds)
- Ook bij jeugd- en seniorvakantie

1.2 Volledige werkloosheid

- Enkel in specifieke gevallen
- 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren
- Wachtijd van 15 dagen
- € 6,54/dag (€ 3,27 halftijds)
- 200 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien minder dan 45 jaar op eerste werkloosheidsdag
- 300 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien 45 jaar of ouder op eerste werkloosheidsdag

1.3 Ziekte

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019:

Na 60 d.	€ 97,30	545 d.	€ 126,69
120 d.	€ 97,30	635 d.	€ 126,69
180 d.	€ 126,69	725 d.	€ 126,69
240 d.	€ 126,69	815 d.	€ 126,69
300 d.	€ 126,69	905 d.	€ 126,69
365 d.	€ 126,69	995 d.	€ 126,69
455 d.	€ 126,69		

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019:

Na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid:

- € 2,44 per volledige ziekte-uitkering
- € 1,22 per halve ziekte-uitkering

1.4 Oudere werklozen

- Enkel in specifieke gevallen
- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector metaalhandel)
- Minstens 55 jaar zijn op de eerste werkloosheidsdag
- € 6,54 tot de pensioengerechtigde leeftijd (€ 3,27 per halve werkloosheidsuitkering)

1.5 Oudere zieken

- Minstens 55 jaar zijn op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid
- Wachtijd van 30 kalenderdagen
- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector metaalhandel)
- € 8,33 tot de pensioengerechtigde leeftijd (€ 4,16 per halve ziekte-uitkering)

1.6 Sluiting van onderneming

- Minstens 45 jaar oud zijn op moment van sluiting
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- € 323,91 verhoogd met € 16,32 per jaar anciënniteit – max. € 1068,36
- Binnen 30 kalenderdagen geen nieuwe arbeidsovereenkomst

1.7 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

- 1/2 van het verschil tussen netto-referteloan en werkloosheidsuitkering op ogenblik aanvang SWT
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector metaalhandel
- Doorbetaling bij werkhervatting of als zelfstandige
- Minimum bedrag aanvullende vergoeding: € 6,54

1.8 Halftijdse loopbaanonderbreking

- Vanaf 53 jaar
- Genieten van een RVA-uitkering
- € 80,97/maand
- Gedurende 60 maanden

1.9 Landingsbaan 1/2de en 1/5de

- Minstens 60 jaar zijn of 55/57 jaar in de gevallen bepaald in NAR-cao nr. 137
- € 80,97/maand voor 1/2de en € 32,38/maand voor 1/5de
- Instappen voor 30 juni 2021

1.10 Zachte landingsbaan

- Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor 4/5
- Max. € 160 bruto per maand
- Instappen voor 30 juni 2022

1.11 Loopbaanbegeleiding

- Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of
- Max. € 80 per periode van 6 jaar

1.12 Kinderopvang

- Voor kind tot 3 jaar in opvang erkend door K&G of ONE
- Op basis van fiscaal attest
- € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind

2. Vakbondsvorming

- Werkgever betaalt loon
- Fonds betaalt werkgever terug

3. Bevordering van vorming en opleiding

Via vzw Educam

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

C.A.O. 28/06/18

K.B. : 04/11/18

B.S. : 22/11/18

3. Duurtijd :

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN
VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van de artikelen 8, 28 en 29 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

Artikel 1

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

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

Artikel 2

De statuten van het "Sociaal fonds voor de metaalhandel" zijn bijgevoegd in bijlage.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2022.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd op 23 juli 2018 onder het nummer 146.835/CO/149.04 en algemeen verbinden verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 2018 (BS 22 november 2018).

HOOFDSTUK I. - BENAMING, ZETEL, OPDRACHTEN EN DUUR

1. Benaming

Artikel 1

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht het: "Sociaal fonds van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel" afgekort "Sociaal fonds voor de metaalhandel", verder in deze statuten het "Fonds" genoemd.

Dit Fonds wordt opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 1970, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 augustus 1978 (BS 19 november 1978).

Met "Fonds" wordt verder in deze statuten "Sociaal fonds voor de metaalhandel" bedoeld.

2. Zetel

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Artikel 3

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1 de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;

- 3.4. de vorming en informatie van de werkgevers te stimuleren;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw "Educam" te financieren;
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Artikel 4

Het Fonds wordt opgericht voor onbepaalde tijd.

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 5

Onderhavige statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de onder-nemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Met "arbeiders" wordt bedoeld de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III. - STATUTAIRE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

1. Inning en invordering van de bijdragen

Artikel 6

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

- 2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Artikel 7

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, § 1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 - tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 7 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 12,70 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,35 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Artikel 9

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 § 2 voorziene vergoeding, met een maximum respectievelijk van 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste dag van de werkloosheid minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren:
 - voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
 - voor de non-ferrometalen (Paritair Comité 105);
 - voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
 - voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritaire Subcomités 149.1, 149.2, 149.3 en 149.4);
 - voor de garages (Paritair Comité 112);
 - voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.1).
4. een wachttijd van vijftien kalenderdagen hebben vervuld.

Voor de berekening van de wachttijd, worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval, gelijkgesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 6,54 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Artikel 10

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vóór 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- De ongeschiktheidsuitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten in toepassing van de wetgeving ter zake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 95,72 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 95,72 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 124,63 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of

arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, met een maximum van 36 maanden, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- de ongeschiktheiduitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten in toepassing van de wetgeving ter zake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,44 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,22 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Artikel 11

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsdag recht op de bij artikel 11 § 2 voorziene vergoeding, onder volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid;
- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten;

- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Metaalhandel (PSC 149.04).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 6,54 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 4. De aanvullende vergoeding voor oudere werklozen wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid op 30 juni 2015 ontvangen en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

Artikel 12

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12 § 2 voorziene vergoeding, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Metaalhandel (PSC 149.04).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 8,33 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,16 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Artikel 13

De arbeiders die de bij artikel 11 en 12 bedoelde vergoeding genieten, hebben geen recht op de bij het artikel 9, 10 en 15 voorziene vergoeding.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

Artikel 14

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming volgens de hierna bepaalde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, tenminste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben van ten minste vijf jaar in de onderneming;
3. het bewijs leveren niet opnieuw, krachtens een arbeidsovereenkomst, te zijn aangeworven binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de dag van het ontslag.

§ 2. Onder 'sluiting van onderneming' zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming of van de metaalhandel-afdeling, behorende tot een grotere entiteit die deel uitmaakt van een ander paritair comité.

§ 3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op 323,91 €.

Dit bedrag wordt met € 16,32 verhoogd per jaar anciënniteit, met een maximum van € 1068,36.

2.7. Aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 15

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974, in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975);

-de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel;

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering ten laste.

Deze aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvang neemt en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud van de koppeling aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

§ 2. De aanvullende uitkering voor volledige werkloosheid voorzien in artikel 9 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende uitkering voorzien in artikel 15 § 1.

§ 3. Om te kunnen genieten van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zoals vermeld in de vorige paragrafen moeten de betrokkenen vanaf 1 juli 2003 bewijzen dat zijn ten minste 5 jaar hebben gewerkt als arbeiders in een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritaire Subcomité voor de metaalhandel.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritaire Subcomité voor de metaalhandel behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als een geheel beschouwd.

§ 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage het recht op de aanvullende vergoeding:

-wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

-ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 5. Sinds 1 juli 2003 neemt het Fonds de toepassing van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 op zich indien een ondernemingsakkoord de uitbreiding van deze voordelen voorziet tot de arbeiders die een lagere leeftijd hebben dan deze bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten omtrent het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage binnen de sector.

Het Fonds neemt dit voordeel ten laste vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de arbeider de leeftijd van 60 jaar bereikt, op voorwaarde dat de werkgever, op het ogenblik van het sluiten van het ondernemingsakkoord, kopie hiervan gestuurd heeft aan het Fonds en dat hij de forfaitaire bijdrage, voorzien bij artikel 35, heeft vereffend.

§ 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan

Artikel 16

§ 1. Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 80,97 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 bis van 19 december 2001 en nr. 103

van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

§ 2. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan zal toegekend aan de oudere werknemers die, in de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, hun prestaties met 1/5de of de helft in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen.

De 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 loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Vanaf 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 4,11 % en vastgesteld op:

- € 80,97 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;

- € 32,38 voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Artikel 16bis

§ 1. Dit artikel wordt 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 25 januari 2018).

§ 2. De arbeiders die in de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2022 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 8 van de cao van 12 september 2019 betreffende werkbaar werk en instroom, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

§ 3. De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 160 euro bruto per maand.

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

§ 5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 6. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet worden gecumuleerd.

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

§ 8. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

2.9. Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Artikel 16ter

§ 1. De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling. Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van 6 jaar.

§ 1. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.10. Terugbetaling van de kosten voor kinderopvang

Artikel 16quater

§ 1. 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.

§ 2. 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.

De terugbetaling moet worden aangevraagd voor 31 december 2021. 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. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

Opmerking:

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2018 betreffende werkbaar werk en instroom werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2021.

2.11. Syndicale premie

Artikel 17

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen”.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 17 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.12. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Artikel 18

§ 1. De in artikelen 7 en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van volledige werkloosheid), 10 (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werkloze), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 14 (vergoeding voor sluiting van onderneming), 15 (aanvullende vergoeding voor stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag), artikel 16 en 16bis (aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan), artikel 16ter (terugbetaling van loopbaanbegeleiding) en artikel 16quater (terugbetaling van de kosten voor kinderopvang) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren van hun recht op de vergoedingen voorzien door voormelde artikelen en volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.

Artikel 19

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Artikel 20

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben gedaan, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) van de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende de vakbondsvorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Artikel 21

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Vorming en informatie van de werkgevers stimuleren

Artikel 22

Het Fonds kent aan de organisaties van de werkgevers, vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, een tussenkomst toe in de kosten voor informatie en vorming van de werkgevers. Zij wordt geïnd volgens de modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur.

5. Financiering van de werking en de initiatieven van de vzw "Educam"

Artikel 23

§ 1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de vzw Educam. Deze financiering zit vervat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 33 §1 en §2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§ 2. De vzw Educam organiseert voor de sector van de Metaalhandel de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de vzw Educam

6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Artikel 24

§ 1. Wanneer het Fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) 1 (BS 28 december 2006), de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het Fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De sociale zekerheidsinhouding op de aanvullende vergoeding moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

§ 2. De bedoelde bijzondere werkgeversbijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst, en voor zover het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1991 en 31 december 2020.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden en tot de pensioenstelling van de arbeiders.

Artikel 24bis

§ 1. De bijzondere bijdragen van het stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen voor oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het koninklijk besluit van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregels van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, zijn verschuldigd door het Fonds.

De toekenning, de berekening en de aangifte bedoeld in bovenvermeld koninklijk besluit van 22 maart 2006 zijn eveneens ten laste van het Fonds.

§ 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 16 van deze overeenkomst en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 25

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 24 en 24bis van onderhavige statuten.

Artikel 26

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 27

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Subcomité voor de metaalhandel benoemd.

Artikel 28

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1ste en 3de ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2de ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Artikel 29

§ 1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken.

§ 2. De uitnodiging vermeldt de agenda.

De notulen worden door de door de raad van bestuur aangeduide directeur opgesteld.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

§ 3. Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

§ 4. De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werk-

geversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Artikel 30

§ 1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

§ 2. De raad van bestuur, keurt de rekeningen en de begroting goed en treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

§ 3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (een van werknemerszijde en een van werkgeverszijde).

§ 4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.

§ 5. Een lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

Artikel 31

§ 1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat is paritair samengesteld uit de voorzitter en 7 bestuurders.

§ 2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.

§ 3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken

§ 4. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§ 5. De notulen worden door de door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.

§ 6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij aanwezigheid van minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§ 7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§ 8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

HOOFDSTUK V. - FINANCIERING VAN HET FONDS

Artikel 32

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 25 bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 33

§ 1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 4,15 % van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,8 % is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.
- De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.

§ 3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Artikel 34

§ 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

§ 2. Van de aldus door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Fonds gestorte som, worden vooraf de door de raad van bestuur vastgestelde kosten afgetrokken.

§ 3. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7 tot en met 25.

Artikel 35

§ 1. Een basisbijdrage zoals voorzien in de aparte collectieve arbeidsovereenkomst inzake basisbijdrage aan het Fonds, en gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 15 § 5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in de onderneming tot de sectorale leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 2 De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

HOOFDSTUK VI. - BEGROTING EN REKENINGEN VAN HET FONDS

Artikel 36

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 37

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de Metaalhandel aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juli aan het Paritair Subcomité voor de Metaalhandel ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII. - ONTBINDING EN VEREFFENING VAN HET FONDS

Artikel 38

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa te bepalen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 januari 2020

WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 SEPTEMBER 2019 BETREFFENDE DE WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van de artikelen 8, § 5, van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

Artikel 1

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

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

Artikel 2

In artikel 10, § 2, van de statuten van het sociaal fonds worden de forfaitaire bedragen van de aanvullende ziektevergoeding als volgt aangepast: € 95,72 wordt € 97,30 en € 124,63 wordt € 126,69.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2022.

C.A.O.: 26/07/21

K.B.: 17/11/21

B.S.: 28/12/21

Neerlegging: 11/08/21

Registratiedatum: 10/09/21

Registratienummer: 167007/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 14/01/22

1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal fonds voor de metaalhandel".

1. Aanvullende vergoedingen (vanaf 1 juli 2021)

1.1 Tijdelijke werkloosheid

- Economische redenen, sluiting wegens jaarlijkse vakantie, overmacht, technische stoornis, slecht weer
- € 12,70/dag uitbetaald in 6 d./week (€ 6,35 halftijds)
- Ook bij jeugd- en seniorvakantie

1.2 Volledige werkloosheid

- Enkel in specifieke gevallen
- 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren
- Wachtijd van 15 dagen
- € 6,54/dag (€ 3,27 halftijds)
- 200 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien minder dan 45 jaar op eerste werkloosheidsdag
- 300 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien 45 jaar of ouder op eerste werkloosheidsdag

1.3 Ziekte

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019:

Na 60 d.	€ 97,30	545 d.	€ 126,69
120 d.	€ 97,30	635 d.	€ 126,69
180 d.	€ 126,69	725 d.	€ 126,69
240 d.	€ 126,69	815 d.	€ 126,69
300 d.	€ 126,69	905 d.	€ 126,69
365 d.	€ 126,69	995 d.	€ 126,69
455 d.	€ 126,69		

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019:

Na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid:

- € 2,44 per volledige ziekte-uitkering
- € 1,22 per halve ziekte-uitkering

1.4 Oudere werklozen

- Enkel in specifieke gevallen
- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector metaalhandel)
- Minstens 55 jaar zijn op de eerste werkloosheidsdag
- € 6,54 tot de pensioengerechtigde leeftijd (€ 3,27 per halve werkloosheidsuitkering)

1.5 Oudere zieken

- Minstens 55 jaar zijn op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid
- Wachtijd van 30 kalenderdagen
- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector metaalhandel)
- € 8,33 tot de pensioengerechtigde leeftijd (€ 4,16 per halve ziekte-uitkering)

1.6 Sluiting van onderneming

- Minstens 45 jaar oud zijn op moment van sluiting
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- € 323,91 verhoogd met € 16,32 per jaar anciënniteit – max. € 1068,36
- Binnen 30 kalenderdagen geen nieuwe arbeidsovereenkomst

1.7 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

- 1/2 van het verschil tussen netto-referteloan en werkloosheidsuitkering op ogenblik aanvang SWT
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector metaalhandel
- Doorbetaling bij werkhervatting of als zelfstandige
- Minimum bedrag aanvullende vergoeding: € 6,54

1.8 Halftijdse loopbaanonderbreking

- Vanaf 53 jaar
- Genieten van een RVA-uitkering
- € 80,97/maand
- Gedurende 60 maanden

1.9 Landingsbaan 1/2de en 1/5de

- Minstens 60 jaar zijn of 55 jaar in de gevallen bepaald in NAR-cao nr. 156/157
- € 80,97/maand voor 1/2de en € 32,38/maand voor 1/5de
- Instappen voor 30 juni 2024

1.10 Zachte landingsbaan

- Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor 4/5
- Max. € 160 bruto per maand
- Instappen voor 30 juni 2024

1.11 Loopbaanbegeleiding

- Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of
- Max. € 80 per periode van 6 jaar

1.12 Kinderopvang

- Voor kind tot 3 jaar in opvang erkend door K&G of ONE
- Op basis van fiscaal attest
- € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020

2. Vakbondsvorming

- Werkgever betaalt loon
- Fonds betaalt werkgever terug

3. Bevordering van vorming en opleiding

Via vzw Educam

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

C.A.O.: 12/09/19

K.B.: 06/09/20

B.S.: 23/09/20

3. Duurtijd :

Vanaf 1 juli 2021 voor onbepaalde duur met uitzondering van:

Art. 16 quater §1 dat in werking treedt op 1 januari 2019 en buiten werking treedt op 31 december 2020

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van de artikelen 8, 28 en 29 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019 en de vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst: werkbaar werk en instroom van 12 september 2019.

Artikel 1

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

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

Artikel 2

De statuten van het "Sociaal fonds voor de metaalhandel" zijn bijgevoegd in bijlage.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021, met uitzondering van artikel 16, § 2 van de statuten dat in werking treedt op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2022.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 154708/

CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2020 (BS 23 september 2020) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 januari 2020 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 157449/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 november 2020 (BS 18 januari 2021).

Artikel 5

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

HOOFDSTUK I. - BENAMING, ZETEL, OPDRACHTEN EN DUUR

1. Benaming

Artikel 1

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht het: "Sociaal fonds van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel" afgekort "Sociaal fonds voor de metaalhandel", verder in deze statuten het "Fonds" genoemd.

Dit Fonds wordt opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 1970, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 augustus 1978 (BS 19 november 1978).

Met "Fonds" wordt verder in deze statuten "Sociaal fonds voor de metaalhandel" bedoeld.

2. Zetel

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Artikel 3

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1 de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;

- 3.4. de vorming en informatie van de werkgevers te stimuleren;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw "EDUCAM" te financieren;
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Artikel 4

Het Fonds wordt opgericht voor onbepaalde tijd.

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 5

Onderhavige statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Met "arbeiders" wordt bedoeld de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III. - STATUTAIRE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

1. Inning en invordering van de bijdragen

Artikel 6

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

2.1. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Artikel 7

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, § 1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 - tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 7 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op :

- € 12,70 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,35 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid

Artikel 9

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 § 2 voorziene vergoeding, met een maximum respectievelijk van 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste dag van de werkloosheid minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren:
 - voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
 - voor de non-ferrometalen (Paritair Comité 105);
 - voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
 - voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritaire Subcomités 149.01, 149.02, 149.03 en 149.04);
 - voor de garages (Paritair Comité 112);
 - voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.1).

4. een wachttijd van vijftien kalenderdagen hebben vervuld.

Voor de berekening van de wachttijd, worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval, gelijkgesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op :

- € 6,54 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Artikel 10

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- De ongeschiktheidsuitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten in toepassing van de wetgeving ter zake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 97,30 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 97,30 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;

- € 126,69 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Artikel 10bis

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, met een maximum van 36 maanden, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen :

- de ongeschiktheiduitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten in toepassing van de wetgeving ter zake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 10bis § 1 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,44 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,22 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Artikel 11

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsdag recht op de bij artikel 11 § 2 voorziene vergoeding, onder volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid;
- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Metaalhandel (PSC 149.04).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 6,54 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 4. De aanvullende vergoeding voor oudere werklozen wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht,...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid op 30 juni 2015 ontvangen en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

Artikel 12

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12 § 2. voorziene vergoeding, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Metaalhandel (PSC 149.04).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 8,33 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,16 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Artikel 13

De arbeiders die de bij artikel 11 en 12 bedoelde vergoeding genieten, hebben geen recht op de bij het artikel 9, 10 en 15 voorziene vergoeding.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

Artikel 14

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming volgens de hierna bepaalde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, tenminste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben van ten minste vijf jaar in de onderneming;
3. het bewijs leveren niet opnieuw, krachtens een arbeidsovereenkomst, te zijn aangeworven binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de dag van het ontslag.

§ 2. Onder 'sluiting van onderneming' zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming of van de metaalhandel-afdeling, behorende tot een grotere entiteit die deel uitmaakt van een ander paritair comité.

§ 3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op 323,91 €.

Dit bedrag wordt met € 16,32 verhoogd per jaar anciënniteit, met een maximum van € 1068,36.

2.7. Aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Artikel 15

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974, in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS 31 januari 1975);

- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel;

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering ten laste.

Deze aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvang neemt en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud van de koppeling aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

§ 2. De aanvullende uitkering voor volledige werkloosheid voorzien in artikel 9 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende uitkering voorzien in artikel 15 § 1.

§ 3. Om te kunnen genieten van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zoals vermeld in de vorige paragrafen moeten de betrokkenen vanaf 1 juli 2003 bewijzen dat zijn ten minste 5 jaar hebben gewerkt als arbeiders in een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritaire Subcomité voor de metaalhandel.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritaire Subcomité voor de metaalhandel behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als een geheel beschouwd.

§ 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding:

-wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

-ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 5. Sinds 1 juli 2003 neemt het Fonds de toepassing van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 op zich indien een ondernemingsakkoord de uitbreiding van deze voordelen voorziet tot de arbeiders die een lagere leeftijd hebben dan deze bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten omtrent het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag binnen de sector.

Het Fonds neemt dit voordeel ten laste vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de arbeider de leeftijd van 60 jaar bereikt, op voorwaarde dat de werkgever, op het ogenblik van het sluiten van het ondernemingsakkoord, kopie hiervan gestuurd heeft aan het Fonds en dat hij de forfaitaire bijdrage, voorzien bij artikel 35, heeft vereffend.

§ 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan

Artikel 16

§ 1. Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 80,97 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis van 19 december 2001 en nr. 103

van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen, en die in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

§ 2. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan zal toegekend aan de oudere werknemers die, uiterlijk op 30 november 2021, hun prestaties met 1/5de of de helft in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen.

De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Vanaf 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 4,11 % en vastgesteld op:

- € 80,97 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;
- € 32,38 voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Artikel 16bis

§ 1. Dit artikel wordt 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 25 januari 2018).

§ 2. De arbeiders die in de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2022 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 8 van de cao van 26 juli 2021 betreffende werkbaar werk en instroom, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

§ 3. De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 160 euro bruto per maand (bedrag op 1 juli 2019).

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

§ 5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 6. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.

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

§ 8. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

2.9. Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Artikel 16ter

§ 1. De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling. Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van 6 jaar.

§ 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.10 Terugbetaling van de kosten voor kinderopvang

Artikel 16quater

§ 1. Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel betaalt de kosten voor kinderopvang terug aan de arbeider, die op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de metaalhandel, onder de volgende voorwaarden:

1° De terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar die plaatsvond in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.

2° De terugbetaling bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

3° De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2021.

§ 3. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

2.11. Syndicale premie

Artikel 17

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen".

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 17 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.12. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Artikel 18

§ 1. De in artikelen 7 en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van volledige werkloosheid), 10 (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werkloze), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 14 (vergoeding voor sluiting van onderneming), 15 (aanvullende ver-

goeding voor stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage), artikel 16 en 16bis (aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan), artikel 16ter (terugbetaling van loopbaanbegeleiding) en artikel 16quater (terugbetaling van de kosten voor kinderopvang) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren van hun recht op de vergoedingen voorzien door voormelde artikelen en volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.

Artikel 19

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Artikel 20

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben gedaan, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) van de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende de vakbondsvorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Artikel 21

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Vorming en informatie van de werkgevers stimuleren

Artikel 22

Het Fonds kent aan de organisaties van de werkgevers, vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, een tussenkomst toe in de kosten voor informatie en vorming van de werkgevers. Zij wordt geïnd volgens de modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur.

5. Financiering van de werking en de initiatieven van de vzw "EDUCAM"

Artikel 23

§ 1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de vzw EDUCAM. Deze financiering zit vervat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 35 § 1 en § 2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§ 2. De vzw EDUCAM organiseert voor de sector van de Metaalhandel de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de vzw EDUCAM.

6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Artikel 24

§ 1. Wanneer het Fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) 1 (BS 28 december 2006), de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121 van dezelfde wet, alsook de inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zoals voorzien in het artikel 126, § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het Fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De sociale zekerheidsinhouding op de aanvullende vergoeding moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

§ 2. De bedoelde bijzondere werkgeversbijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst, en voor zover het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1991 en 31 december 2020.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden en tot de pensioenstelling van de arbeiders.

Artikel 24bis

§ 1. De bijzondere bijdragen van het stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen voor oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het koninklijk besluit van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregels van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, zijn verschuldigd door het Fonds.

De toekenning, de berekening en de aangifte bedoeld in bovenvermeld koninklijk besluit van 22 maart 2006 zijn eveneens ten laste van het Fonds.

§ 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 16 van deze overeenkomst en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 25

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 24 en 24bis van onderhavige statuten.

Artikel 26

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV. - BEHEER VAN HET FONDS

Artikel 27

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Subcomité voor de metaalhandel benoemd.

Artikel 28

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1ste en 3de ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2de ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Artikel 29

§ 1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken.

§ 2. De uitnodiging vermeldt de agenda.

De notulen worden door de door de raad van bestuur aangeduide directeur opgesteld.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

§ 3. Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

§ 4. De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Artikel 30

§ 1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

§ 2. De raad van bestuur, keurt de rekeningen en de begroting goed en treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

§ 3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (een van werknemerszijde en een van werkgeverszijde).

§ 4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.

§ 5. Een lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

Artikel 31

§ 1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat is paritair samengesteld uit de voorzitter en 7 bestuurders.

§ 2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.

§ 3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken

§ 4. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§ 5. De notulen worden door de door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.

§ 6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij aanwezigheid van minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§ 7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§ 8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

HOOFDSTUK V. - FINANCIERING VAN HET FONDS

Artikel 32

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 25 bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 33

§ 1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 4,15% van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,8% is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.
- De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.

§ 3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Artikel 34

§ 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

§ 2. Van de aldus door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Fonds gestorte som, worden vooraf de door de raad van bestuur vastgestelde kosten afgetrokken.

§ 3. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7 tot en met 25.

Artikel 35

§ 1. Een basisbijdrage zoals voorzien in de aparte collectieve arbeidsovereenkomst inzake basisbijdrage aan het Fonds, en gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 15 § 5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in de onderneming tot de sectorale leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

HOOFDSTUK VI. - BEGROTING EN REKENINGEN VAN HET FONDS

Artikel 36

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 37

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de Metaalhandel aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juli aan het Paritair Subcomité voor de Metaalhandel ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII. - ONTBINDING EN VEREFFENING VAN HET FONDS

Artikel 38

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa te bepalen.

C.A.O.: 02/12/21

K.B.: 20/07/22

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21

Registratiedatum: 16/02/21

Registratienummer: 170278/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud :

Statuten van het "Sociaal fonds voor de metaalhandel".

1. Aanvullende vergoedingen (vanaf 1 december 2021)

1.1 Tijdelijke werkloosheid

- Economische redenen, sluiting wegens jaarlijkse vakantie, overmacht, technische stoornis, slecht weer
- € 12,89/dag uitbetaald in 6 d./week (€ 6,45 halftijds)
- Ook bij jeugd- en seniorvakantie

1.2 Volledige werkloosheid

- Enkel in specifieke gevallen
- 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren
- Wachtijd van 15 dagen
- € 6,64/dag (€ 3,32 halftijds)
- 200 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien minder dan 45 jaar op eerste werkloosheidsdag
- 300 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien 45 jaar of ouder op eerste werkloosheidsdag

1.3 Ziekte

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019:

Na 60 d.	€ 98,78	545 d.	€ 128,62
120 d.	€ 98,78	635 d.	€ 128,62
180 d.	€ 128,62	725 d.	€ 128,62
240 d.	€ 128,62	815 d.	€ 128,62
300 d.	€ 128,62	905 d.	€ 128,62
365 d.	€ 128,62	995 d.	€ 128,62
455 d.	€ 128,62		

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019:

Na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid:

- € 2,48 per volledige ziekte-uitkering
- € 1,24 per halve ziekte-uitkering

1.4 Oudere werklozen

- Enkel in specifieke gevallen
- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector metaalhandel)
- Minstens 55 jaar zijn op de eerste werkloosheidsdag
- € 6,64 tot de pensioengerechtigde leeftijd (€ 3,32 per halve werkloosheidsuitkering)

1.5 Oudere zieken

- Minstens 55 jaar zijn op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid
- Wachtijd van 30 kalenderdagen
- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector metaalhandel)
- € 8,46 tot de pensioengerechtigde leeftijd (€ 4,23 per halve ziekte-uitkering)

1.6 Sluiting van onderneming

- Minstens 45 jaar oud zijn op moment van sluiting
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- € 328,83 verhoogd met € 16,57 per jaar anciënniteit – max. € 1084,60
- Binnen 30 kalenderdagen geen nieuwe arbeidsovereenkomst

1.7 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

- 1/2 van het verschil tussen netto-referteloon en werkloosheidsuitkering op ogenblik aanvang SWT
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector metaalhandel
- Doorbetaling bij werkhervatting of als zelfstandige
- Minimum bedrag aanvullende vergoeding: € 6,64

1.8 Halftijdse loopbaanonderbreking

- Vanaf 53 jaar
- Genieten van een RVA-uitkering
- € 82,20/maand
- Gedurende 60 maanden

1.9 Landingsbaan 1/2de en 1/5de

- Minstens 60 jaar zijn of 55 jaar in de gevallen bepaald in NAR-cao nr. 156/157
- € 82,20/maand voor 1/2de en € 32,87/maand voor 1/5de
- Instappen voor 30 juni 2024

1.10 Zachte landingsbaan

- Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor 4/5
- Max. € 162,43 bruto per maand
- Instappen voor 30 juni 2024

1.11 Loopbaanbegeleiding

- Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of
- Max. € 80 per periode van 6 jaar

1.12 Kinderopvang

- Voor kind tot 3 jaar in opvang erkend door K&G of ONE
- Op basis van fiscaal attest
- € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021
- € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind voor de periode van 1 januari 2022 voor opvang in 2022 en 2023

2. Vakbondsvorming

- Werkgever betaalt loon
- Fonds betaalt werkgever terug

3. Bevordering van vorming en opleiding

Via vzw Educam

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

C.A.O.: 26/07/21

K.B.: 17/11/21

B.S.: 28/12/21

3. Duurtijd :

Vanaf 1 december 2021 voor onbepaalde duur met uitzondering van:

- Art. 16 quater §1 dat in werking treedt op 1 januari 2019 en buiten werking treedt op 31 december 2021
- Art. 16 quater §2 dat in werking treedt op 1 januari 2022 en buiten werking treedt op 31 december 2024.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van de artikelen 9 en 21 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021 en vervanging de collectieve arbeidsovereenkomst: "Wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds" van 26 juli 2021.

Artikel 1

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

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

Artikel 2

De statuten van het "Sociaal fonds voor de metaalhandel" zijn bijgevoegd in bijlage.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021, met uitzondering van artikel 16, § 2 van de statuten dat in werking treedt op 1 januari 2021 en artikel 16 quater dat in werking treedt op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2023.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 167007/CO/149.04.

Artikel 5

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritair comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

HOOFDSTUK I. - BENAMING, ZETEL, OPDRACHTEN EN DUUR

1. Benaming

Artikel 1

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht het: "Sociaal fonds van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel" afgekort "Sociaal fonds voor de metaalhandel", verder in deze statuten het "Fonds" genoemd.

Dit Fonds wordt opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 1970, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 augustus 1978 (BS van 19 november 1978).

Met "Fonds" wordt verder in deze statuten "Sociaal fonds voor de metaalhandel" bedoeld.

2. Zetel

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Artikel 3

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1 de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;

- 3.4. de vorming en informatie van de werkgevers te stimuleren;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw "EDUCAM" te financieren;
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Artikel 4

Het Fonds wordt opgericht voor onbepaalde tijd.

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 5

Onderhavige statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Met "arbeiders" wordt bedoeld de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III. - STATUTAIRE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

1. Inning en invordering van de bijdragen

Artikel 6

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

2.1. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Artikel 7

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26, 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, § 1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 - tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 7, § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op :

- € 12,70 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,35 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de vergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 12,89 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,45 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid

Artikel 9

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9, § 2 voorziene vergoeding, met een maximum respectievelijk van 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste dag van de werkloosheid minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritair comités ressorteren:
 - voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
 - voor de non-ferrometalen (Paritair Comité 105);
 - voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
 - voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Subcomités 149.01, 149.02, 149.03 en 149.04);
 - voor de garage (Paritair Comité 112);
 - voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.01).
4. een wachttijd van vijftien kalenderdagen hebben vervuld.

Voor de berekening van de wachttijd, worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval, gelijkgesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op :

- € 6,54 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de vergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 6,64 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,32 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Artikel 10

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met

uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- De ongeschiktheidsuitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten in toepassing van de wetgeving ter zake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 10, § 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 97,30 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 97,30 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 126,69 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Vanaf 1 december 2021 worden de bovenvermelde forfaitaire bedragen van € 97,30 na 60 en 120 dagen en € 126,69 na een langere ziekteperiode geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op € 98,78 en € 128,62.

Artikel 10bis

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, met een maximum van 36 maanden, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen :

- de ongeschiktheiduitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten in toepassing van de wetgeving ter zake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 10bis, § 1 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,44 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,22 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de bij artikel 10bis § 1 bedoelde aanvullende vergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 2,48 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,24 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Artikel 11

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsdag recht op de bij artikel 11, § 2 voorziene vergoeding, onder volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid;
- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Metaalhandel (PSC 149.04).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 6,54 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 6,64 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,32 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11, § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 4. De aanvullende vergoeding voor oudere werklozen wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid op 30 juni 2015 ontvangen en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

Artikel 12

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12, § 2 voorziene vergoeding, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Metaalhandel (PSC 149.04).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op:

- € 8,33 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,16 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 8,46 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,23 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Artikel 13

De arbeiders die de bij artikel 11 en 12 bedoelde vergoeding genieten, hebben geen recht op bij de artikels 9, 10 en 15 voorziene vergoeding.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

Artikel 14

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming volgens de hierna bepaalde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, tenminste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben van ten minste vijf jaar in de onderneming;
3. het bewijs leveren niet opnieuw, krachtens een arbeidsovereenkomst, te zijn aangeworven binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de dag van het ontslag.

§ 2. Onder 'sluiting van onderneming' zoals bedoeld bij de eerste paragraaf van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming of van de metaalhandel-afdeling, behorende tot een grotere entiteit die deel uitmaakt van een ander paritair comité.

§ 3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding werd vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,11% en vastgesteld op 323,91 €.

Dit bedrag wordt met € 16,32 verhoogd per jaar anciënniteit, met een maximum van € 1068,36.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding in geval van sluiting geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op € 328,83.

Dit bedrag wordt vanaf 1 december 2021 met € 16,57 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 1.084,60.

2.7. Aanvullende vergoeding bij stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 15

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

-de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974, in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS van 31 januari 1975);

-de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel;

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel,

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering ten laste.

Deze aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang neemt en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud van de koppeling aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

§ 2. De aanvullende uitkering voor volledige werkloosheid voorzien in artikel 9 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende uitkering voorzien in artikel 15 § 1.

§ 3. Om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals vermeld in de vorige paragrafen moeten de betrokkenen vanaf 1 juli 2003 bewijzen dat zijn ten minste 5 jaar hebben gewerkt als arbeiders in

een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritair Subcomité voor de metaalhandel behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende paritair comités, dan wordt deze anciënniteit als een geheel beschouwd.

§ 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding:

-wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

-ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 5. Sinds 1 juli 2003 neemt het Fonds de toepassing van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 op zich indien een ondernemingsakkoord de uitbreiding van deze voordelen voorziet tot de arbeiders die een lagere leeftijd hebben dan deze bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten omtrent het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag binnen de sector.

Het Fonds neemt dit voordeel ten laste vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de arbeider de leeftijd van 60 jaar bereikt, op voorwaarde dat de werkgever, op het ogenblik van het sluiten van het ondernemingsakkoord, kopie hiervan gestuurd heeft aan het Fonds en dat hij de forfaitaire bijdrage, voorzien bij artikel 35, heeft vereffend.

§ 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor

Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan

Artikel 16

§ 1. Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 80,97 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis van 19 december 2001 en nr. 103 van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen, en die in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

§ 2. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan zal toegekend worden aan de oudere werknemers die, uiterlijk op 30 juni 2023, hun prestaties met 1/5de of de helft in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen.

De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en nr. 157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Vanaf 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 4,11 % en vastgesteld op:

- € 80,97 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;
- € 32,38 voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 82,20 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;
- € 32,87 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Artikel 16bis

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegen-

heidsplan 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).

§ 1. De arbeiders die in de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2024 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 17 van het Nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

§ 3. De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 160 euro bruto per maand (bedrag op 1 juli 2019).

Vanaf 1 februari 2021 bedraagt het bedrag van de aanvullende vergoeding 162,43 euro.

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

§ 5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 6. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met een onderbrekingsuitkering, toegekend in het kader van een tijdskrediet, een loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet worden gecumuleerd.

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

§ 8. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

2.9. Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Artikel 16ter

§ 1. Vanaf 1 december 2021 kan de arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling en dit voor onbepaalde duur. Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van 6 jaar.

§ 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.10. Terugbetaling van de kosten voor kinderopvang

Artikel 16quater

§ 1. Het Sociaal Fonds voor de metaalhandel betaalt de kosten voor kinderopvang terug aan de arbeider, die op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de metaalhandel, onder de volgende voorwaarden:

1° De terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar die plaatsvond in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.

2° De terugbetaling bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

3° De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2024.

§ 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

Vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 bedraagt de terugbetaling € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind, voor opvang die plaatsvond in 2022 en 2023.

De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2027.

Op 30 juni 2023 zal de raad van bestuur een uitbreiding naar na- en voor-schoolse opvang evalueren, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

2.11. Syndicale premie

Artikel 17

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 17, §1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.12. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Artikel 18

§ 1. De in artikelen 7 en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van volledige werkloosheid), 10 en 10bis (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werkloze), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 14 (vergoeding voor sluiting van onderneming), 15 (aanvullende vergoeding voor stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage), 16 en 16bis (aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan), 16ter (terugbetaling van loopbaanbegeleiding) en 16quater (terugbetaling van de kosten voor kinderopvang) bedoelde ver-

goedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren van hun recht op de vergoedingen voorzien door voormelde artikelen en volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.

Artikel 19

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Artikel 20

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben gedaan, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) naar de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende de vakbondsvorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Artikel 21

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Vorming en informatie van de werkgevers stimuleren

Artikel 22

Het Fonds kent aan de organisaties van de werkgevers, vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, een tussenkomst toe in de kosten voor informatie en vorming van de werkgevers. Zij wordt geïnd volgens de modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur.

5. Financiering van de werking en de initiatieven van de vzw "EDUCAM"

Artikel 23

§ 1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de vzw EDUCAM. Deze financiering zit vevat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 35 § 1 en § 2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§ 2. De vzw EDUCAM organiseert voor de sector van de Metaalhandel de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de vzw EDUCAM.

6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Artikel 24

§ 1. Wanneer het Fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) 1 (BS van 28 december 2006), de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121 van dezelfde wet, alsook de inhouding betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals voorzien in het artikel 126, § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het Fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De sociale zekerheidsinhouding op de aanvullende vergoeding moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

§ 2. De bedoelde bijzondere werkgeversbijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst en voor zover het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1991 en 30 juni 2023.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden en tot de pensioenstelling van de arbeiders.

Artikel 24bis

§ 1. De bijzondere bijdragen van het stelsel van werkloosheid met aanvullende vergoedingen voor oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het koninklijk besluit van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregels van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, zijn verschuldigd door het Fonds.

De toekenning, de berekening en de aangifte bedoeld in bovenvermeld koninklijk besluit van 22 maart 2006 zijn eveneens ten laste van het Fonds.

§ 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 16 van deze overeenkomst en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 25

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 24 en 24bis van onderhavige statuten.

Artikel 26

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV. - BEHEER VAN HET FONDS

Artikel 27

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Subcomité voor de metaalhandel benoemd.

Artikel 28

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1ste en 3de ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2de ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Artikel 29

§ 1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken.

§ 2. De uitnodiging vermeldt de agenda.

De notulen worden door de raad van bestuur aangeduide directeur opgesteld.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

§ 3. Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

§ 4. De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Artikel 30

§ 1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

§ 2. De raad van bestuur keurt de rekeningen en de begroting goed en treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

§ 3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (een van werknemerszijde en een van werkgeverszijde).

§ 4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.

§ 5. Het lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

Artikel 31

§ 1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat paritair samengesteld is uit de voorzitter en 7 bestuurders.

§ 2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.

§ 3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken

§ 4. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§ 5. De notulen worden door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.

§ 6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij aanwezigheid van minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§ 7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§ 8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

HOOFDSTUK V. - FINANCIERING VAN HET FONDS

Artikel 32

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 25 bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 33

§ 1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 4,15% van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,8% is voorbehouden voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.
- De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.

§ 3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Artikel 34

§ 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

§ 2. Van de aldus door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Fonds gestorte som, worden vooraf de door de raad van bestuur vastgestelde kosten afgetrokken.

§ 3. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7 tot en met 25.

Artikel 35

§ 1. Een basisbijdrage zoals voorzien in de aparte collectieve arbeidsovereenkomst inzake basisbijdrage aan het Fonds, en gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 15 § 5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in de onderneming tot de sectorale leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§ 2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

HOOFDSTUK VI. - BEGROTING EN REKENINGEN VAN HET FONDS

Artikel 36

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 37

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de Metaalhandel aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juli aan het Paritair Subcomité voor de Metaalhandel ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII. - ONTBINDING EN VEREFFENING VAN HET FONDS

Artikel 38

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa te bepalen.

C.A.O. 09/10/15 K.B.: 23/05/16 B.S.: 17/06/16

Neerlegging: 30/10/15
Registratiedatum: 15/12/15
Registratienummer: 130580/CO/149.04
Publicatie van registratie in B.S.: 25/01/16

1. Inhoud:

Vanaf 1 januari 2016 wordt de basisbijdrage bepaald op 2,35%.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 29/04/14 K.B.: 10/04/15 B.S.: 20/05/15

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

BASISBIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van artikel 33§2 de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Wijziging en Coördinatie van de Statuten van het Sociaal Fonds van 9 oktober 2015.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - BIJDRAGE

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 33 §2 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor de metaalhandel", gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2016.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 2,35% van de niet geplafonneerde bruto lonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING

Artikel 3

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake de bijdrage aan het Sociaal Fonds, geregistreerd op 29 juni 2014 onder het nummer 122.702/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 20 mei 2015), en gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016, en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan opgezegd worden door één van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, kenbaar gemaakt door een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

C.A.O.: 02/12/21

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21

Registratiedatum: 16/02/22

Registratienummer: 170276/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

Overdracht van het beheer van de solidariteitstoezegging aan SEFOPLUS OFP

Inrichting sociaal sectoraal pensioenstelsel:

- 12 maand anciënniteit in sectoren metaalhandel, garages, koetswerk, edele metalen of terugwinnen van metalen
- Aansluiting ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst, tenzij studenten, uitzendarbeiders, leerlingen en gepensioneerden
- Jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene van 2,10 % van jaarlijks brutoloon waarop RSZ-inhoudingen worden gedaan
- Wettelijk minimumrendement
- Keuze tussen eenmalige uitkering in kapitaal of jaarlijkse rente, als bruto jaarrente hoger is dan € 500
- Financiering van opbouw pensioentoezegging tijdens periodes van inactiviteit en vergoeding van inkomensverlies
- Inrichter: fonds voor bestaanszekerheid

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

C.A.O.: 23/10/19

K.B.: 09/03/21

B.S.: 12/05/21

3. Duurtijd:

Vanaf 31/12/2021 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL
PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING
MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

§ 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Sub-comité 149.04 voor de metaalhandel.

§ 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de werkgevers en arbeiders die ervoor opteerden om, in overeenstemming met artikel 5 van het nationaal akkoord 2001 – 2002 van 3 mei 2001, geregistreerd onder het nummer 58.036/CO/149.04, afgesloten in het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel, de uitvoering van het pensioenstelsel zelf te organiseren en die hiervoor de toelating hebben gekregen vanuit het desbetreffende Paritair Sub-comité maar die op datum van stopzetting van hun goedgekeurd ondernemingspensioenplan verplicht werden om vanaf 1 januari 2016 aan te sluiten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de metaalhandel.

§ 3 Worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de buiten België gevestigde werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad of de verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees parlement en de Raad.

§ 4 Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP

Artikel 2

§ 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om vanaf 31.12.2021 de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 156076/CO/149.04, aan te passen.

§ 2 De begrippen die in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals bepaald in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S. 15 mei 2003, ed. 2, p. 26407, erratum B.S. 26 mei 2003), en haar uitvoeringsbesluiten. Deze wet zal in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst "W.A.P." worden genoemd.

HOOFDSTUK III. - AANDUIDING VAN DE INRICHTER

Artikel 3

§ 1 Overeenkomstig artikel 3, § 1, 5° van de W.A.P. werd het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalhandel, via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002 (63.600/CO/149.04), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 juli 2004 (Belgisch Staatsblad 24 augustus 2004), door de representatieve organisaties van het voormelde Paritair Sub-comité aangeduid als Inrichter van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2 Deze aanduiding blijft uiteraard gelden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

HOOFDSTUK IV. - AANSLUITINGSVOORWAARDEN

Artikel 4

§ 1 Alle arbeiders die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, § 1 van deze overeenkomst verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst), worden ambtshalve aangesloten bij dit sociaal sectoraal pensioenplan. In de praktijk

gaat het om de werklieden aangegeven onder de werknemers-kengetallen 015, 024 en 027.

§ 2 Alle arbeiders die op of na 1 januari 2016 met de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, § 2 van deze overeenkomst verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst), worden ten vroegste vanaf 1 januari 2016 ambtshalve aangesloten bij dit sociaal sectoraal pensioenplan. In de praktijk gaat het om de werklieden aangegeven onder de werknemers-kengetallen 015, 024 en 027.

§ 3 Worden echter niet aangesloten bij dit pensioenplan:

- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid;
- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de leerlingen;
- de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma;
- de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016, maar vervolgens als gepensioneerde verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met hun werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, § 1 - § 2 van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK V. - BIJDRAGE

Artikel 5

§ 1 In het voordeel van de in artikel 4 bedoelde personen zullen er maandelijks door de Inrichter één of meerdere bijdragen gestort worden ter financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling.

§ 2 De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedraagt sinds 1 januari 2016 2,10 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.

§3 De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt verminderd met 4,5 procent beheerskosten, aangerekend door de Inrichter, wat resulteert in een totale jaarlijkse netto bijdrage per aangeslotene van 2,01 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.

§ 4 Deze netto bijdrage wordt als volgt verdeeld: 1,92 procent wordt aangewend ter financiering van individuele pensioenrechten in hoofde van de bij het sociaal sectoraal stelsel aangeslotenen en de overige 0,09 procent wordt gebruikt ter financiering van een solidariteitstoezegging zoals bedoeld in titel II, hoofdstuk 9 van de W.A.P.

§ 5 Dit resulteert, na vermeerdering van de netto bijdrage met 0,17 procent ter dekking van de verschuldigde, bijzondere bijdrage van 8,86 procent, in een globale bijdrage van 2,27 procent.

HOOFDSTUK VI. - PENSIOENTOEZEGGING: OVERGANG VAN PENSIOENINSTELLING MET COLLECTIEVE OVERDRACHT VAN VERWORVEN RESERVES

Artikel 6

§ 1 Tot 31 december 2018 werd het financieel, boekhoudkundig, actuarieel en administratief beheer van de Pensioentoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Karel Rogierplein 11, die 50% van haar risico herverzekerde via KBC Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraetenplein 2.

Met ingang van 1 januari 2019 werd het financieel, boekhoudkundige, actuarieel en administratief beheer overgedragen aan SEFOPLUS OFP, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7.

De Raad van Bestuur van SEFOPLUS OFP is in overeenstemming met artikel 41, § 1, 1° van de W.A.P. paritair samengesteld.

§ 2 De overgang van pensioeninstelling van Belfius Verzekeringen nv naar SEFOPLUS OFP ging gepaard met een collectieve overdracht van de reserves in de zin van artikel 34 van de W.A.P.. Deze collectieve overdracht werd geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende sectorale inrichters, SEFOPLUS OFP en Belfius Verzekeringen nv. In het kader van deze collectieve overdracht werd geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen ten laste gelegd van de aangeslotenen, of van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves afgetrokken.

§ 3 De regels van de pensioentoezegging zijn vastgelegd in een pensioenreglement dat wordt opgenomen als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt. Het pensioenreglement zal door SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, aan de aangeslotenen ter beschikking worden gesteld op hun eenvoudig verzoek.

§ 4 Onder de naam "transparantieverlag" stelt SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag op over het door haar gevoerde beheer van de pensioentoezegging.

HOOFDSTUK VII. - UITBETALING VAN DE VOORDELEN

Artikel 7

De procedure, de modaliteiten en de vorm van de uitbetaling van de voordelen worden beschreven in artikel 7 tot en met artikel 14 van het bijgevoegde pensioenreglement.

HOOFDSTUK VIII. – SOLIDARITEITSTOEZEGGING OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN SOLIDARITEITSFONDS

Artikel 8

§1 Vanaf 1 januari 2004 wordt een gedeelte van de globale netto bijdrage, zoals vastgelegd in artikel 5 van deze overeenkomst (in overeenstemming met artikel 43 van de W.A.P.) aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging die deel uitmaakt van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2 Deze bijdrage wordt aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties, waaronder in het bijzonder de financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit en de vergoeding van inkomstenverlies in bepaalde gevallen. De exacte inhoud van deze solidariteitstoezegging alsook de financieringswijze ervan, werd uitgewerkt in een solidariteitsreglement (zie hierna in artikel 9).

§ 3 Het beheer van de solidariteitstoezegging werd door de Inrichter tot en met 31 december 2021 toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen n.v., afgekort "Belins n.v.", erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Karel Rogierplein 11.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt het beheer van de solidariteitstoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan SEFOPLUS OFP, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die reeds sinds 1 januari 2019 optreedt als pensioeninstelling.

§4 De overgang van solidariteitsinstelling van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP gaat gepaard met de overdracht uiterlijk op 31 december 2021 van het Sefocam solidariteitsfonds (collectieve solidariteitsreserves) van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP. Deze overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds wordt geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende sectorale inrichters, SEFOPLUS OFP, v.z.w. SEFOCAM en Belfius Verzekeringen n.v..

§5 De aangeslotenen zijn voorafgaand geïnformeerd over deze overgang van solidariteitsinstelling en de overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds, via het jaarlijks pensioenoverzicht van 2021. Daarenboven kan de informatie over deze overgang van solidariteitsinstelling, met overdracht van de collectieve solidariteitsreserves, eveneens worden geconsulteerd op de website van v.z.w. SEFOCAM / SEFOPLUS OFP.

§6 SEFOPLUS OFP zal een "transparantieverlag" opstellen, met betrekking tot het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging en zal dit op haar website ter beschikking stellen. Het verslag betreft de elementen zoals beschreven in de W.A.P..

HOOFDSTUK IX. - SOLIDARITEITSREGLEMENT

Artikel 9

§1 Het solidariteitsreglement expliciteert de modaliteiten van de solidariteitstoezegging en werd als bijlage opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt.

§2 Het solidariteitsreglement zal door de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, op hun eenvoudig verzoek ter beschikking worden gesteld aan de bij dit pensioenstelsel aangesloten werknemers.

HOOFDSTUK X. - PROCEDURE INGEVAL VAN UITTREDING VAN EEN ARBEIDER

Artikel 10

De procedure van uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel wordt geregeld door artikel 18 van het hierna bijgevoegde pensioenreglement.

HOOFDSTUK XI. - INNINGSMODALITEITEN

Artikel 11

§ 1 Teneinde de bijdrage zoals voorzien in artikel 5, § 2 van deze overeenkomst in te vorderen zal door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid een voorlopige bijdrage worden geïnd. Deze voorlopige bijdrage zal na de terbeschikkingstelling ervan aan de Inrichter door laatstgenoemde worden doorgestort aan:

- de pensioeninstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de individuele pensioenrechten, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst, en
- de solidariteitsinstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst.

§ 2 Van zodra de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, over definitieve loongegevens beschikt, zal de voorlopige bijdrage worden vergeleken met de effectief verschuldigde bijdrage. Jaarlijks wordt een vergelijking gemaakt van de voorlopige bijdragen en de definitieve bijdragen voor alle voorafgaande jaren. Indien het totaal van de voorlopige bijdragen groter is dan het totaal van de effectief verschuldigde, definitieve bijdragen, wordt dit verschil op het eind van het jaar overgemaakt aan de Inrichter. In het omgekeerde geval, stort de Inrichter het bijdragetekort aan SEFOPLUS OFP.

§ 3 Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde R.S.Z. inningstechniek waardoor de bijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de Basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor bestaanszekerheid. De bijzondere R.S.Z.—bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage zoals weergegeven in artikel 5, § 4, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van deze netto bijdrage voor de pensioentoezegging zoals weergegeven in artikel 5 § 4 en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage zoals weergegeven in artikel 5 § 5 aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

Artikel 12

Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

HOOFDSTUK XII. – TIJDELIJKE WERKLOOSHEID CORONA

Artikel 13

§1 In het kader van de COVID-19 pandemie werd de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid, ingevoerd (hierna 'de wet van 7 mei 2020').

Deze wet voorziet dat de pensioenopbouw en de overlijdensdekking van werknemers in een situatie van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid corona') automatisch voortgezet worden gedurende de hele periode van tijdelijke werkloosheid corona, behoudens wanneer er wordt gekozen voor de opt-out mogelijkheid.

§2 Zoals voorzien in artikel 9, §4 en §5 van de wet van 7 mei 2020 heeft de Inrichter gekozen voor deze opt-out mogelijkheid. Hierdoor bouwen de aangeslotenen in tijdelijke werkloosheid corona geen pensioenrechten op onder dit sociaal sectoraal pensioenstelsel voor deze periode van tijdelijke werkloosheid corona, maar genieten zij tijdens deze periode wel verder van de overlijdensdekking.

§3 Overeenkomstig de wet van 7 mei 2020 wordt artikel 7 van het solidariteitsreglement (bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) overeenkomstig aangepast.

HOOFDSTUK XIII. - INWERKINGTREDING EN OPZEGGINGSMOGELIJKHEDEN

Artikel 14

§1 De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 156076/CO/149.04, wordt vervangen vanaf 31.12.2021.

§2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 31.12.2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§3 Zij kan worden beëindigd mits opzegging van zes maanden en wordt betekend per ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het voormelde Paritair Subcomité. Voorafgaandelijk aan de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het Paritair Sub-comité de beslissing nemen om het sectoraal pensioenstelsel op te heffen. Deze beslissing tot opheffing is enkel geldig wanneer zij wordt genomen in overeenstemming met de bepalingen in artikel 10, § 1, 3° W.A.P..

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL
PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING
MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

AANVULLEND PENSIOENPLAN

ten gunste van de arbeiders van het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel.

SECTORAAL PENSIOENREGLEMENT

afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021.

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Rechten en plichten van de pensioeninstelling
7. Gewaarborgde prestaties
8. Uitbetaling van de aanvullende pensioenen en de prestatie van overlijden
9. Modaliteiten voor de uitbetaling
10. Uitbetalingsvorm
11. Bijdragen
12. Verworven reserves en verworven prestaties
13. Procedure in geval van uittreding
14. Beëindiging van het pensioenstelsel
15. Vrije reserve
16. Transparantieverslag
17. Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen: de pensioenfiche
18. Wijzigingsrecht
19. Niet-betaling van de bijdragen
20. De bescherming op de persoonlijke levenssfeer
21. Aanvang

Artikel 1

§ 1 Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 2 Dit pensioenreglement beoogt het pensioenreglement dat als bijlage opgenomen was bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 aan te passen.

§ 3 Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en de plichten van de Inrichter, de pensioen-instelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging erin vastgelegd. De rechten van de aangeslotenen die gewezen werknemers zijn die na hun uittreding nog steeds actuele of uitgestelde rechten genieten, worden in de regel bepaald door het pensioenreglement zoals van toepassing op het ogenblik van hun uittreding, behoudens ingeval van andersluidende wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK II. - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

1. Het aanvullend pensioen

De kapitaalswaarde van het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na de pensionering), of de omzetting van deze in een levenslange lijfrente, toegekend op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte stortingen, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen. Deze zal niet lager zijn dan de verworven reserves per 31 december 2018, op het moment van overgang van pensioeninstelling.

2. De pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen gedaan door de Inrichter aan de aangeslotenen en/of hun begunstigde(n) in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De toezegging die de Inrichter hier doet betreft een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert dus enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P..

SEFOPLUS OFP gaat op haar beurt, als pensioeninstelling, een middelenverbintenis aan. Dit houdt in dat SEFOPLUS OFP er zich toe verbindt om de vaste bijdragen die door de Inrichter worden gestort zo goed en zo zorgvuldig mogelijk te beheren (als een goede huisvader) met het oog op de verwezenlijking van haar doel, zonder dat zij zich verbindt tot een resultaat. De bijdragen gestort door de Inrichter zullen worden gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement zoals gedefinieerd in artikel 2.4 van dit pensioenreglement.

3. Het pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

4. Het netto financieel rendement (NFR)

Het netto financieel rendement (afgekort als "NFR") van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 wordt voor het afgelopen boekjaar berekend per 31 december van het boekjaar. Hiertoe worden de investeringskosten in mindering gebracht van het financieel rendement van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

Vervolgens wordt voor de vaststelling van het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen rekening gehouden met de beschikbare vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 die dient als buffer. Deze vrije reserve of buffer is gelijk aan het bedrag van de activa van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 die volgend bedrag overstijgen:

- de reserves ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen, in overeenstemming met dit pensioenreglement; hierbij wordt voor de berekening van deze reserves voor de periode gelegen tussen 1 januari en 31 december van het berekeningsjaar uitgegaan van een netto financieel rendement dat gelijk is aan de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.;

- desgevallend verhoogd met de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P..

Bij de toekenning van het netto financieel rendement geldt als basisprincipe dat de inrichter ernaar streeft, vanuit de doelstelling van een veilig en prudent beheer van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, om steeds een buffer te hebben die gelijk is aan 10% teneinde eventuele, toekomstige negatieve schommelingen in de beleggingen te kunnen opvangen. Echter, zelfs indien de buffer lager is dan 10% en er een positief netto financieel rendement is, dan zal dit tot aan de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. toch worden toegekend, zoals hierna bepaald.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 hoger is dan of gelijk aan 10%:

- in geval van een positief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement, evenwel verminderd met het bedrag nodig om ervoor te zorgen dat ook na de toekenning van het netto financieel rendement de vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 gelijk is aan 10% ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen
- in geval van een negatief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 lager is dan 10% dan wordt het volledig negatief netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen. Het positief netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen wordt dan beperkt tot de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. (per 31 december 2021 gelijk aan 1,75%). Het overstijgend gedeelte wordt toegekend aan de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 ter verhoging van de buffer. Schematisch kan dit als volgt worden voorgesteld:

vrije reserve (buffer)	NFR ingeschreven op de individuele rekeningen	
	negatief	positief
< 10%	NFR	NFR (max. 1,75%*)
≥ 10%	NFR	NFR**

* per 2.12.2021

** met behoud van vrije reserve (buffer) binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 10% na toekenning NFR

Wanneer prestaties verschuldigd zijn alvorens het netto financieel rendement is berekend voor een gegeven jaar, dan zal het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven voor het betrokken jaar gelijk zijn aan de rentevoet die wordt gebruikt voor de vaststelling van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.

5. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

6. De Inrichter

Conform artikel 3, § 1, 5° van de W.A.P. werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Sub-comité van de metaalhandel 149.04, het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalhandel, aangeduid als Inrichter van het sectoraal aanvullende pensioenstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

7. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

8. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.7.

9. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter dit pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig dit pensioenreglement. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

10. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel.

11. SEFOPLUS OFP: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die initieel is opgericht door de SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioenstelsels.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en/of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

12. De verworven prestaties

Wanneer de aangeslotene ingeval van uittreding ervoor kiest om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling te laten, dan is de verworven prestatie de prestatie waarop de aangeslotene aanspraak kan maken op het moment van pensionering.

13. De verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig dit pensioenreglement. Deze reserves zijn gelijk aan:

1. de individuele rekening (netto bijdragen gestort door de Inrichter, desgevallend verhoogd met de reserves die door de betrokken aangeslotene werden overgedragen vanuit een andere pensioeninstelling, overeenkomstig artikel 18); plus
2. de prestaties inzake de financiering van het pensioenluik toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging;
3. in voorkomend geval, de deelname in de winst
4. gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement van SEFOPLUS OFP, zoals gedefinieerd in artikel 2.4.

De verworven reserves worden desgevallend verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, zoals bepaald in artikel 24 van de W.A.P..

In geval van een wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. wordt de verticale methode toegepast. Dit betekent dat de oude rentevoet(en) van toepassing was (waren) tot op het moment van de wijziging, op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vóór de wijziging, en de nieuwe rentevoet wordt toegepast op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vanaf de wijziging en op het bedrag resulterend uit de kapitalisatie tegen de oude rentevoet(en) van de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement tot op het moment van de wijziging.

14. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

15. De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld, volgens artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.

Deze pensioenleeftijd bedraagt in principe 65 jaar tot 31 januari 2025, 66 jaar vanaf 1 februari 2025 tot 31 januari 2030 en 67 jaar vanaf 1 februari 2030.

16. Pensionering

De effectieve ingang van het vervroegd rustpensioen of van het rustpensioen op de wettelijke pensioenleeftijd met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties, zijnde in dit geval het wettelijk rustpensioen als werknemer.

Voor de doeleinden van dit pensioenreglement, wordt de opname van het aanvullend pensioen onder de volgende wettelijke overgangsmaatregelen gelijk-gesteld met pensionering:

- De aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, kunnen overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen vanaf de leeftijd van 60 jaar indien hun arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015.
- Indien de aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, niet voldoen aan de voorwaarden van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. zoals hierboven omschreven, kunnen zij overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/2 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen:
 - vanaf de leeftijd van 60 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1959;
 - vanaf de leeftijd van 61 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1960;
 - vanaf de leeftijd van 62 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1961;
 - vanaf de leeftijd van 63 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1962.

17. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum voor dit pensioenreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

18. De vrije reserve

Overeenkomstig artikel 4-8 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot uitvoering van de W.A.P. wordt een vrije reserve aangelegd in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 wordt gefinancierd met:

- het gedeelte van het netto financieel rendement dat desgevallend, overeenkomstig artikel 2.4, niet onmiddellijk wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;
- de prestaties die - om redenen die niet aan SEFOPLUS OFP te wijten zijn - niet kunnen worden uitbetaald door SEFOPLUS OFP;
- en desgevallend een bijkomende bijdrage gestort door de Inrichter in de vrije reserve.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 dient als buffer binnen dit afzonderlijk vermogen en wordt aangewend om een tekort ten aanzien van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. aan te zuiveren op de individuele rekeningen binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04, indien noodzakelijk, en desgevallend om bijkomende rendementen of bijdragen toe te kennen.

De raad van bestuur van SEFOPLUS OFP kan, na overleg met de sectorale inrichter, besluiten tot de toekenning van een bijkomend rendement of een bijkomende bijdrage - die wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen - in geval de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 die dient als buffer hoger is dan 20 %. Deze toekenning wordt bekrachtigd door een collectieve arbeidsovereenkomst.

19. Het kind

Elk wettig geboren of verwekt kind van de aangeslotene alsook elk erkend natuurlijk kind of elk geadopteerd kind van de aangeslotene.

20. De wettelijk samenwonende

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd overeenkomstig artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

21. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd op het Woluwedal 46, bus 7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name: www.sefocam.be.

22. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren wordt bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02);
- het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);
- het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01).

23. Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04

Binnen SEFOPLUS OFP worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening voor het beheer van de sectorale pensioentoezeggingen enerzijds en voor het afzonderlijk beheer van de sectorale solidariteitstoezeggingen anderzijds, in lijn met de toepasselijke regelgeving.

De sectorale pensioentoezegging wordt beheerd in het Afzonderlijk Vermogen PSC 149.04. Concreet betekent dit dat de reserves en activa die verbonden zijn aan deze sectorale pensioentoezegging afgescheiden zijn van de overige activa en de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van andere sectorale pensioen- en solidariteitstoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters, die beheerd worden door SEFOPLUS OFP.

HOOFDSTUK III. - AANSLUITING

Artikel 3

§ 1 Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers, zoals bepaald in artikel 2.7., verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst en met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, § 3 van

de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 2 Onverminderd de toepassing van het eerste lid, is het pensioenreglement pas vanaf 1 januari 2016 van toepassing op de arbeiders die tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die overeenkomstig artikel 5 van het nationaal akkoord 2001 – 2002 van 3 mei 2001, geregistreerd onder het nummer 58.036/CO/149.04, afgesloten in het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel, de uitvoering van het pensioenstelsel zelf organiseerde en die hiervoor de toelating heeft gekregen vanuit het desbetreffende Paritair Sub-comité, maar die op datum van stopzetting van hun goedgekeurd ondernemingspensioenplan verplicht werden om vanaf 1 januari 2016 aan te sluiten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de metaalhandel.

§ 3 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij deze pensioentoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitings-voorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven of worden niet aangesloten bij deze pensioentoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven aangesloten bij deze toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

§ 4 Mochten – in voorkomend geval – voormelde personen reeds beschikken over een aanvullende pensioenreserve vanuit een eerdere dienstbetrekking én zouden zij ervoor opteren om – overeenkomstig artikel 32, § 1,1°,b) van de W.A.P. – deze bewuste reserve over te dragen naar de pensioen-instelling, dan zal deze worden geïntegreerd in dit pensioenstelsel. Dit pensioenstelsel voorziet aldus niet in een zogenaamde “onthaalstructuur” zoals beschreven in artikel 32, § 2, 2e lid van de W.A.P..

HOOFDSTUK IV. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 4

§ 1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.

§ 2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de pensioentoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan SEFOPLUS OFP overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.

§ 3 De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan SEFOPLUS OFP.

§ 4 SEFOPLUS OFP is slechts tot uitvoering van zijn verplichtingen gehouden voor zover het, tijdens de duur van dit pensioenreglement volgende gegevens meegedeeld werden:

1. de na(a)m(en), de voorna(a)m(en) en de geboortedatum van de aangeslotene alsook geslacht, taalstelsel, burgerlijke staat en identificatienummer in de sociale zekerheid;
2. het adres van de aangeslotene;
3. de benaming, de maatschappelijke zetel en het K.B.O.-nummer van de werkgever, waarmee de aangeslotene via een arbeidsovereenkomst verbonden is, bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
4. het bruto kwartaalloon van de aangeslotene;
5. in voorkomend geval de eenmalige bijkomende bijdrage toegekend in uitvoering van artikel 5 § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014;
6. enige andere ter zake doende gegevens zoals gevraagd door de pensioeninstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

§ 5 De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 5

§ 1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002 evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van dit pensioen-reglement. Deze documenten maken één geheel uit met dit pensioenreglement.

§ 2 De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen over aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, zodat SEFOPLUS OFP, zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.

§ 3 Mocht de aangeslotene een hem door dit pensioenreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de pensioeninstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met het bij dit pensioenreglement geregeld aanvullend pensioen.

HOOFDSTUK VI - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE PENSIOENINSTELLING

Artikel 6

§ 1 SEFOPLUS OFP is belast met het beheer en de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging .

§ 2 SEFOPLUS OFP heeft in dit verband een middelenverbintenis.

§ 3 SEFOPLUS OFP beheert de activa op prudentiële wijze, in het belang van de aangeslotenen en de begunstigten.

SEFOPLUS OFP werkt een beleggingsbeleid uit en legt dit vast in een verklaring inzake de beleggingsbeginselen of “statement of investment principles” (SIP).

HOOFDSTUK VII. - GEWAARBORGDE PRESTATIES

Artikel 7

§ 1 De pensioentoezegging heeft, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen, tot doel:

- een kapitaal (of een hiermee overeenstemmende rente) samen te stellen dat op het moment van pensionering aan de “aangeslotene” wordt uitgekeerd indien hij in leven is;
- een overlijdenskapitaal uit te keren aan de begunstigde(n) indien de “aangeslotene” overlijdt vóór of na pensionering, in dit laatste geval zo het aanvullend pensioen nog niet werd uitbetaald aan de aangeslotene zelf.

§ 2 De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P.. SEFOPLUS OFP gaat een middelen-verbintenis aan en garandeert geen rendement. De bijdragen gestort door de Inrichter worden gekapitaliseerd op basis van het netto financieel rendement, overeenkomstig artikel 2.4.

§ 3 De kapitalisatie loopt maximaal tot drie maanden na de pensionering of de datum van overlijden (indien SEFOPLUS OFP op dat moment nog niet kon overgaan tot betaling van het voorschot).

HOOFDSTUK VIII. - UITBETALING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN EN DE PRESTATIE BIJ OVERLIJDEN

Artikel 8

§ 1 Via de MyBenefit web-toepassing, kunnen de aangeslotenen hun persoonlijk dossier bij de v.z.w. SEFOCAM / Sefoplus OFP opvolgen. De web-toepassing is toegankelijk met de elektronische identiteitskaart (eID) of de ITSME-app via een PC, laptop, smartphone of tablet, via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) onder de rubriek “MyBenefit” of rechtstreeks via www.mybenefit.be.

§ 2 Enerzijds geeft MyBenefit de aangeslotenen de mogelijkheid om hun persoonlijk dossier online te raadplegen (persoonsgegevens, bijdragen,

pensioenoverzichten, eerdere correspondentie met de v.z.w. SEFOCAM of SEFOPLUS OFP, ...).

Anderzijds kunnen aangeslotenen op het moment van pensionering, in de hierna in §3 omschreven gevallen, via de MyBenefit web-toepassing hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen.

§ 3 Concreet betekent dit dat de aangeslotene de uitbetaling van het aanvullend pensioen op de volgende manieren kan aanvragen:

- hetzij online via de MyBenefit web-toepassing (via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) onder de rubriek "MyBenefit" of rechtstreeks via www.mybenefit.be waar het aanmeldingsformulier online kan worden ingevuld en de daarin opgevraagde documenten elektronisch worden toegevoegd; dit kan enkel in geval van pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd en naar aanleiding van de uitbetaling bij stopzetting van toegelaten arbeid, maar niet bij uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag, noch bij uitbetaling van de prestatie bij overlijden.
- hetzij door het versturen van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten per e-mail aan helpdesk@sefocam.be;
- hetzij door het versturen per gewone post van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten aan v.z.w. Sefocam, Woluwedal 46 bus 7, 1200 Brussel.

Afdeling 1. - Uitbetaling bij pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd

Artikel 9

§ 1 Het kapitaal (of de hiermee overeenstemmende rente) wordt uitbetaald naar aanleiding van de effectieve opname door de aangeslotene van zijn (vervroegd) wettelijk rustpensioen conform de wettelijke bepalingen ter zake, of zijn wettelijk rustpensioen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

§ 2 Het kapitaal bij pensionering is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§ 3 Voorafgaand aan de pensionering en wanneer SEFOPLUS OFP in kennis gesteld wordt van de datum van pensionering via Sigidis, ontvangt de aangeslotene een schrijven van de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, waarin het bedrag van zijn op dat moment verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde MyBenefit web-toepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

§ 4 Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

§ 5 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

Afdeling 2. - Uitbetaling bij stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen

Artikel 10

§ 1 Deze procedure is, conform de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/6 van de W.A.P., enkel nog van toepassing op de aangeslotene die vóór 2016 met (vervroegd) wettelijk rustpensioen ging en sedertdien ononderbroken arbeidsprestaties weet te leveren bij een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7,. Deze toegelaten arbeidsprestaties in aanvulling op het (vervroegd) wettelijk rustpensioen moeten een aanvang kennen van vóór 2016. Het aanvullend pensioen wordt in dit geval pas uitbetaald op het moment van stopzetting van deze toegelaten arbeid.

§ 2 Vanaf het ogenblik dat de stopzetting van toegelaten arbeid wordt vastgesteld via de DMFA stromen ontvangt de aangeslotene van SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, een schrijven waarin het bedrag van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde MyBenefit web-toepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

§ 3 Het kapitaal bij de stopzetting van de toegelaten arbeid zoals hiervoor gemeld is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendements-garantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§ 4 Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

§ 5 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en SEFOCAM vzw wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

Afdeling 3. - Uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 11

§ 1 Indien de aangeslotene op werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gesteld, kan hij (in voorkomend geval na verloop van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding) zijn aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen (namelijk voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd) indien hij voldoet aan de overgangsmaatregelen voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. of artikel 63/2 van de W.A.P., zoals omschreven in artikel 2.15 van dit pensioenreglement:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar:
 - indien zijn arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opge maakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015; of
 - indien hij geboren is vóór 1 januari 1959;
- vanaf de leeftijd van 61 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1960;
- vanaf de leeftijd van 62 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1961;
- vanaf de leeftijd van 63 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1962.

§ 2 Indien de aangeslotene dewelke op werkloosheid met bedrijfstoeslag werd gesteld, zijn aanvullend pensioen niet vervroegd opvraagt volgens bovengaande § 1, dan wordt zijn aanvullend pensioen uitbetaald op het moment van de effectieve opname van zijn wettelijk pensioen nadat SEFOPLUS OFP hiervan in kennis werd gesteld via Sigedis.

§ 3 Het kapitaal bij de vervroegde opname conform § 1 van dit artikel is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P. .

§ 4 De Inrichter informeert maandelijks SEFOPLUS OFP (via de v.z.w. SEFOCAM) over de nieuwe dossiers werkloosheid met bedrijfstoeslag in zijn sector. SEFOPLUS OFP (via de v.z.w. SEFOCAM) schrijft desgevallend de betrokken aangeslotenen aan met vermelding van de mogelijkheid tot opvraging van het aanvullend pensioen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 5 Om de uitbetaling van het aanvullend pensioen te genieten in het kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

§ 6 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering

doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

Afdeling 4.- Prestatie bij overlijden

Artikel 12

§ 1 Indien de aangeslotene overlijdt en mocht het aanvullend pensioen nog niet of onvolledig zijn uitgekeerd, wordt een prestatie bij overlijden uitgekeerd gelijk aan de verworven reserves van de aangeslotene op het moment van overlijden. Deze wordt uitgekeerd aan zijn begunstigde(n), volgens onderstaande volgorde:

1. ten bate van (een) natuurlijke perso(o)n(en) die door de aangeslotene door middel van een aangetekend schrijven kenbaar werd gemaakt aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM. Het bewuste aangetekend schrijven dient zowel voor SEFOPLUS OFP als voor de aangeslotene als bewijs van de aanduiding. De aangeslotene kan te allen tijde deze aanduiding herroepen door middel van een nieuw aangetekend schrijven.
2. bij ontstentenis, ten bate van zijn of haar echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat de betrokkenen:
 - niet uit de echt gescheiden zijn (alook niet in aanleg tot echtscheiding);
 - niet gerechtelijk gescheiden van tafel en bed (alook niet in aanleg tot gerechtelijke scheiding van tafel en bed).
3. bij ontstentenis, ten bate van de wettelijk samenwonende partner (in de zin van artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek);
4. bij ontstentenis, ten bate van zijn kinderen of van hun rechtverkrijgenden, bij plaatsvervulling, voor gelijke delen;
5. bij ontstentenis, ten bate van zijn ouders, voor gelijke delen;
6. bij ontstentenis van de hiervoor vermelde begunstigden worden de verworven reserves niet uitgekeerd, maar worden deze gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

§ 2 Wanneer het overlijden van de aangeslotene het gevolg zou zijn van opzettelijke doding vanwege de begunstigde, kan de begunstigde geen aanspraak maken op een prestatie bij overlijden. In dat geval hebben eventuele andere begunstigden van hetzelfde niveau of de eerstvolgende begunstigde wel recht op een prestatie bij overlijden.

§ 3 SEFOPLUS OFP zal in ieder geval de prestatie bij overlijden maar éénmaal uitbetalen. SEFOPLUS OFP, de inrichter of de v.z.w. SEFOCAM kunnen nooit aansprakelijk gesteld worden voor eventuele fiscale, burgerrechtelijke, huwelijksvermogensrechtelijke of andere gevolgen van de begunstigingsvolgorde.

§ 4 Het recht tot opvragen van deze prestatie bij overlijden vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de begunstigde kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het bestaan van de prestatie bij overlijden, zijn hoedanigheid van begunstigde en het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt dit voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

§ 5 SEFOPLUS OFP zal, nadat het op de hoogte is van een overlijdensdatum, via de v.z.w. SEFOCAM een schrijven richten op het domicilie van de overleden aangeslotene waarbij hij de begunstigde(n) oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van deze prestatie bij overlijden, gelijk aan de verworven reserves.

§ 6 Om de prestatie bij overlijden te kunnen ontvangen dient/dienen de begunstigde(n) het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, hetzij per e-mail (helpdesk@sefocam.be), hetzij per gewone post (v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46 bus 7, 1200 Brussel).

HOOFDSTUK IX. - MODALITEITEN VAN DE UITBETALING

Artikel 13

§ 1 Opdat SEFOPLUS OFP tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitingsduur bij het sectoraal pensioenstelsel.

§ 2 De aangeslotene, respectievelijk de begunstigde, zal een voorschot ontvangen binnen de 15 werkdagen nadat SEFOPLUS OFP, via v.z.w. SEFOCAM, de nodige stukken en de keuze-modaliteit van opname, zoals bepaald in respectievelijk artikels 9 tot en met 12 en artikels 14 tot en met 15, heeft ontvangen, zij het niet vroeger dan de datum van pensionering, en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.

§ 3 Het eventueel resterende saldo - met een minimum van 15 EUR - van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden zal ten laatste uitbetaald worden in de maand september van het jaar volgend op de datum waarop de aanmelding gebeurde.

HOOFDSTUK X. - UITBETALINGSVORM

Artikel 14

De aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) kan/ kunnen kiezen voor:

1. hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal,
2. hetzij een omzetting in een jaarlijks levenslange rente.

Artikel 15

§ 1 Een omvorming is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij de aanvang ervan niet meer bedraagt dan 500 EUR bruto. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, evenals de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§ 2 Het recht op omvorming van kapitaal naar rente wordt, rekening houdend met § 1 van dit artikel, opgenomen binnen het schrijven dat de aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) bij vooroverlijden ontvangen via de v.z.w. Sefocam zoals vermeld onder Hoofdstuk VIII.

§ 3 Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan SEFOPLUS OFP wordt betekend, wordt verondersteld dat hij geopteerd heeft voor de éénmalige kapitaalsuitkering. De begunstigde(n) van de prestatie bij overlijden zullen, in voorkomend geval, hun keuze voor een rente uitkering kenbaar maken op de aanvraag tot uitbetaling van het voordeel, zoniet wordt (worden) hij/zij geacht te hebben geopteerd voor de éénmalige kapitaalsuitkering.

HOOFDSTUK XI. - BIJDRAGEN

Artikel 16

§ 1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de voordelen vermeld in artikel 7 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter. Deze netto bijdrage bedraagt per actieve aangeslotene 1,92 procent van diens bruto jaarbezoldiging.

§ 2 Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 3 De Inrichter zal de netto bijdrage minstens maandelijks aan SEFOPLUS OFP storten.

§ 4 De beheerkost van 4,5 procent verschuldigd in uitvoering van artikel 5 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds, wordt betaald door de Inrichter samen met de verschuldigde bijdrage weergegeven in artikel 16, § 1.

§ 5 De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 1,92 procent weergegeven in artikel 5, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds, afgesloten in het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de bijdrage met 0,17 procent en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage van 2,27 procent aangegeven moet worden onder bijdrage-code 825 type '0'.

Artikel 17

§ 1 Met ingang van 1 januari 2019 maakt een aangeslotene, overeenkomstig artikel 17 van de W.A.P., onmiddellijk vanaf het moment van aansluiting aanspraak op verworven reserves en prestaties.

§ 2 Indien de aangeslotene op basis van vorige aansluiting(en) bij dit sociaal sectoraal pensioenstelsel, en bij :

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);

per 31 december 2018 latente rechten had overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande collectieve arbeids-overeenkomsten omdat er nog geen sprake was van een totale (al dan niet onderbroken) aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, dan zullen deze op datum van de herintreding in dit sociaal sectoraal pensioenstelsel onmiddellijk verworven zijn en op zijn individuele rekening worden ingeschreven.

§ 3 Indien de aangeslotene naar aanleiding van de uittreding beschikt over zijn verworven reserves in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel (overdracht naar een andere pensioeninstelling overeenkomstig artikel 32 § 1 van de W.A.P.) is de Inrichter er op dit tijdstip toe gehouden om de tekorten ten aanzien van de minimum rendementsgarantie zoals bedoeld in art. 24 van de W.A.P. aan te zuiveren.

Artikel 18

§ 1 Ingeval van uittreding van een aangeslotene, stelt de Inrichter SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, hiervan elektronisch in kennis. Deze kennisgeving zal minimaal twee maal per jaar gebeuren. De uittredende aangeslotene wiens verworven reserve echter lager zijn dan 150 euro overeenkomstig artikel 31 § 1 van de W.A.P. en § 4 van dit artikel zal deze kennisgeving niet ontvangen.

§ 2 SEFOPLUS OFP zal, via de v.z.w. SEFOCAM uiterlijk binnen de 30 dagen na deze kennisgeving het bedrag van de verworven reserves en prestaties, het behoud van de overlijdensdekking en het type ervan en de hierna opgesomde keuzemogelijkheden schriftelijk meedelen aan de uittredende aangeslotene.

§ 3 De uittredende aangeslotene heeft op zijn beurt 30 dagen de tijd (te rekenen vanaf de kennisgeving door SEFOPLUS OFP) om zijn keuze te bepalen uit de hierna volgende mogelijkheden betreffende de aanwending van diens verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.:

1. de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van:
 - ofwel de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die werkgever;
 - ofwel de nieuwe inrichter van een sectoraal pensioenstelsel waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die Inrichter;
2. de verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning;
3. de verworven reserves bij de pensioen-instelling laten en behouden zonder wijziging van de pensioentoezegging, (vanzelfsprekend zonder verdere premiebetaling) en met behoud van de overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves;

§ 4 De uittredende aangeslotene beschikt niet over de keuzes vermeld in § 3 van dit artikel indien de verworven reserves op het moment van uittreding

minder bedragen dan 150 euro overeenkomstig artikel 32 § 1 van de WAP. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Het bedrag van de verworven reserves blijft bij SEFOPLUS OFP zonder wijziging van de pensioentoezegging.

§ 5 Wanneer de aangeslotene de voormelde termijn van 30 dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld te hebben gekozen voor de mogelijkheid bedoeld in artikel 18, § 3, 3. Na het verstrijken van deze termijn kan de aangeslotene evenwel ten alle tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in artikel 18, § 3, 1. of 2. hiervoor.

§ 6 SEFOPLUS OFP zal er voor zorgen dat de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen uitgevoerd wordt. De over te dragen verworven reserve van de keuze bedoeld in artikel 18, § 3 1. en 2. zal geactualiseerd worden tot op de datum van de effectieve overdracht.

§ 7 Wanneer een gewezen aangeslotene heeft geopteerd voor één van de keuzes vermeld onder artikel 18, § 3, 1. of 2. en nadien herintreedt tot het sectorplan wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

HOOFDSTUK XIV. - BEËINDIGING VAN HET PENSIOENSTELSEL

Artikel 19

Ingeval van stopzetting van het pensioenstelsel of bij liquidatie van een werkgever, verwerven de betrokken aangeslotenen de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

HOOFDSTUK XV. - VRIJE RESERVE

Artikel 20

§ 1 Zoals bepaald in artikel 2.18 wordt in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 een vrije reserve ingericht.

§ 2 Ingeval van stopzetting van dit sociaal pensioenstelsel, zullen de gelden van de vrije reserve binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04 in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Deze vrije reserve zal daarentegen onder alle aangeslotenen van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel worden verdeeld in verhouding met hun verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

HOOFDSTUK XVI. - TRANSPARANTIEVERSLAG

Artikel 21

§ 1 Onder de naam "transparantieverlag" zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het beheer van de pensioentoezegging en dit ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek mededeelt aan de aangeslotenen.

§ 2 Het verslag omvat de volgende elementen:

- de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd;
- de toepasselijke methode in geval van wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie overeenkomstig artikel 24 W.A.P. (met name verticale of horizontale methode);
- het huidige niveau van financiering van de minimum rendementsgarantie bedoeld in art. 24 W.A.P..

HOOFDSTUK XVII. - JAARLIJKSE INFORMATIE AAN DE AANGESLOTENEN: HET PENSIOENOVERZICHT

Artikel 22

§ 1 Elk jaar (uiterlijk in november of december) verstuurt SEFOPLUS OFP een pensioenoverzicht aan elke actieve aangeslotene met uitzondering van de rentegenieters en de aangeslotenen die reeds een voorschot op hun aanvullend pensioen ontvingen zoals bedoeld in artikel 13, § 2. Aan elke passieve aangeslotene met verworven reserves wordt op hetzelfde moment een pensioenoverzicht ter beschikking gesteld overeenkomstig § 3.

§ 2 Dit pensioenoverzicht is opgesteld conform de bepalingen van artikel 26 van de W.A.P..

§ 3 Dit pensioenoverzicht kan eveneens worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals bedoeld in artikel 8, §1 en §2.

HOOFDSTUK XVIII. - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 23

§ 1 Dit pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds. Het is dan ook onlosmakelijk verbonden met de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2 Bijgevolg zal dit pensioenreglement worden gewijzigd en/of worden stopgezet indien en in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd en/of stopgezet.

HOOFDSTUK XIX. - NIET-BETALING VAN DE BIJDRAGEN

Artikel 24

§ 1 Alle bijdragen die in uitvoering van dit pensioenreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen SEFOPLUS OFP en de Inrichter ter regeling van de beheers- en werkingsregels van de SEFOPLUS OFP) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter maandelijks te worden voldaan.

§ 2 Bij niet betaling van de bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

§ 3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de bijdragen van de niet-betaling op de hoogte gebracht worden.

HOOFDSTUK XX. - DE BESCHERMING EN VERWERKING VAN PERSOONSgegevens

Artikel 25

§ 1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonsgegevens te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§ 2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

§ 3 Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de persoonsgegevens te verwerken, uitgesloten is.

HOOFDSTUK XXI. - AANVANG

Artikel 26

§ 1 Het pensioenreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 was gevoegd, wordt opgeheven vanaf 31.12.2021. Dit pensioenreglement vangt aan op 31.12.2021 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit pensioenreglement is gekoppeld aan het

bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 2 Dit pensioenreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL
PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN
SOLIDARITEITSINSTELLING
MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

SECTORAAL SOLIDARITEITSREGLEMENT

ter uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Gewaarborgde prestaties
7. Uitvoering van de gewaarborgde prestaties
8. Middelenverbintenis
9. Bijdragen
10. Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren
11. Transparantieverlag
12. Informatieverstrekking aan de aangeslotenen
13. Wijzigingsrecht
14. Niet-betaling van de bijdragen
15. De bescherming van de persoonlijke levenssfeer
16. Aanvang

HOOFDSTUK I. – VOORWERP

Artikel 1

§ 1 Dit sectoraal solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 2 Dit reglement bepaalt de rechten en de verplichtingen van de Inrichter, de solidariteitsinstelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de solidariteitstoezegging vastgelegd.

§ 3 Dit solidariteitsreglement beoogt het solidariteitsreglement dat was opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 aan te passen in het kader van de overgang van het beheer van de solidariteitstoezegging met ingang van 1 januari 2022 van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP, die reeds sinds 1 januari 2019 optreedt als pensioeninstelling. De overgang van solidariteitsinstelling gaat gepaard met de overdracht, uiterlijk op 31 december 2021, van de op dat moment bij Belfius Verzekeringen n.v. in het Sefocam solidariteitsfonds opgebouwde collectieve solidariteitsreserves.

§ 4 In overeenstemming met artikel 10, § 1 van de W.A.P. (zie hierna artikel 2.15), strekt deze solidariteitstoezegging er mede toe het sectoraal pensioenstelsel te doen genieten van het bijzonder statuut vastgesteld door artikel 176², 4^obis van het wetboek van de met zegel gelijkgestelde taksen en door artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze solidariteitstoezegging maakt een integrerend onderdeel uit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

HOOFDSTUK II. - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

1. De solidariteitstoezegging

De toezegging van de in dit solidariteitsreglement bepaalde prestaties door de Inrichter (zie hierna 2.2.) aan de aangeslotenen (zie hierna 2.7.) en/of hun begunstigde(n). De solidariteitstoezegging dient beschouwd te worden als een aanvullende dekking of een bijkomend risico op de pensioentoezegging.

2. De Inrichter

Conform artikel 3, § 1, 5^o van de W.A.P. (zie hierna 2.15.) werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel 149.04, het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalhandel aangeduid als Inrichter van het sectoraal pensioenstelsel en van onderhavig solidariteitsstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

3. Het transparantieverlag

Het jaarlijks verslag opgesteld door SEFOPLUS OFP (zie 2.9. hierna) over het beheer van de solidariteitstoezegging. SEFOPLUS OFP zal het transparantieverlag op haar website ter beschikking stellen.

4. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

5. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.5.

6. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter het sectoraal pensioenplan en dus onderhavige solidariteitstoezegging heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het solidariteitsreglement voldoet. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

7. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;

- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel.

8. De solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, namelijk met ingang van 1 januari 2022 SEFOPLUS OFP.

9. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

10. Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren

Binnen SEFOPLUS OFP worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de WIBP.

De in dit solidariteitsreglement vastgelegde solidariteitstoezegging, alsook de respectievelijke solidariteits-toezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren, worden binnen SEFOPLUS OFP beheerd in één afzonderlijk vermogen, 'Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren' genoemd.

Concreet betekent dit dat de reserves verbonden aan de sectorale solidariteits-toezeggingen van de SEFOCAM-sectoren afgescheiden worden beheerd van de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van de sectorale pensioentoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren (behoudens in het kader van de solidariteitsprestaties vastgelegd in dit solidariteitsreglement), noch in het kader van andere sectorale pensioen- en/ of solidariteitstoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters (d.i. niet de SEFOCAM-sectoren), die eveneens beheerd worden door SEFOPLUS OFP.

Er is solidariteit binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.

11. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

12. De collectieve arbeidsovereenkomst 02.12.2021

De collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

13. Het pensioenreglement

Het pensioenreglement vastgesteld in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

14. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

15. KB Solidariteit

Koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.263).

16. Het KB Financiering en Beheer Solidariteit

Koninklijk Besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.258).

17. De F.S.M.A.

De Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.

18. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd op het Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name www.sefocam.be.

19. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren worden bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02);
- het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);
- het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01).

20. SEFOPLUS OFP: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die initieel is opgericht door de SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioen- en solidariteitstoezeggingen.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en/of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

21. De Databank 2e pijler

De databank "aanvullende pensioenen" (DB2P) heeft als doel het verzamelen van de gegevens van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren met betrekking tot alle voordelen die zij in België en in het buitenland hebben opgebouwd in het kader van het aanvullend pensioen.

Gezien deze solidariteitstoezegging een integrerend onderdeel uitmaakt van het sectoraal pensioenstelsel, dienen de hierna in het reglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst te worden opgevat in hun betekenis in het licht van de W.A.P. of de in artikel 2 van het pensioenreglement opgenomen begrippenlijst.

HOOFDSTUK III. - AANSLUITING

Artikel 3

§ 1 Het solidariteitsreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2004 met de werkgevers, zoals vermeld in artikel 2.5. verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 2 Onverminderd de toepassing van het eerste lid, is het solidariteitsreglement pas vanaf 1 januari 2016 van toepassing op de arbeiders die tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die overeenkomstig artikel 5 van het nationaal akkoord 2001 – 2002 van 3 mei 2001, geregistreerd onder het nummer 58.036/CO/149.04, afgesloten in het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel, de uitvoering van het pensioenstelsel zelf te organiseren en die hiervoor de toelating wisten te krijgen vanuit het Paritair Sub-comité voor de Metaalhandel.

§ 3 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige solidariteits-toezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5, blijven of worden niet aangesloten bij de onderhavige solidariteitstoezegging, De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5. blijven aangesloten bij onderhavige toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

HOOFDSTUK IV. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 4

§ 1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst

van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.

§ 2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de solidariteitstoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan de solidariteitsinstelling overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.

§ 3 De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de solidariteitsinstelling.

§ 4 De solidariteitsinstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, tijdens de duur van dit solidariteitsreglement volgende gegevens meegedeeld werden:

- per aangeslotene, het aantal dagen van economische werkloosheid zoals omschreven in artikel 7 hierna;
- per aangeslotene, het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval zoals omschreven in artikel 8 hierna;
- enige andere terzake doende gegevens zoals gevraagd door de solidariteitsinstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

§ 5 De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een "helpdesk" waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE AANGESLOTENE

Artikel 5

§ 1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, van het pensioenreglement en van dit solidariteitsreglement. Deze documenten maken één geheel uit.

§ 2 De aangeslotene of de begunstigde maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling zodat deze haar verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.

§ 3 Mocht de aangeslotene een hem door dit solidariteitsreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeids-overeenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daarvoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de solidariteitsinstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met de bij dit solidariteitsreglement geregelde solidariteitsprestaties.

HOOFDSTUK VI. - GEWAARBORGDE PRESTATIES

Artikel 6

§ 1 In overeenstemming met artikel 43, § 1 van de W.A.P., zoals uitgevoerd door het KB Solidariteit, heeft onderhavig solidariteitsreglement tot doel de hierna volgende solidariteitsprestaties te waarborgen.

§ 2 Voor de uitvoering van de solidariteitsprestaties zoals omschreven in de artikels 7 en 8 hierna, worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die de Inrichter via de v.z.w. SEFOCAM verkrijgt vanuit het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Individuele aangiften van aangeslotenen zullen niet in aanmerking worden genomen.

§ 3 De aangeslotenen hebben slechts recht op de effectieve uitvoering van de solidariteitsprestaties op voorwaarde dat de solidariteitsinstelling in hun voordeel bijdragen ontvangen heeft ter financiering van deze solidariteits-toezegging.

Afdeling 1. – Pensioenopbouw gedurende periodes van economische werkloosheid

Artikel 7

§ 1 Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsover-

eenkomsten (code type 71 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid), wordt de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.

§ 2 In dit kader zal per dag van economische werkloosheid zoals hiervoor beschreven in hoofde van de aangeslotene, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling)..

§ 3 De toepassing van deze verdere pensioenopbouw geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

§ 4 Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid corona'), wordt de opbouw van het pensioenluik niet verder gefinancierd door SEFOPLUS OFP. Overeenkomstig artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021, heeft de Inrichter geopteerd voor de opt-out mogelijkheid zoals voorzien in artikel 9, §4 en §5 van de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid.

Afdeling 2. – Pensioenopbouw gedurende periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval

Artikel 8

§ 1 Gedurende de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, (code typen 10, 50, 60 of 61 in de gegevensstroom van de Kruispunt-bank van de Sociale Zekerheid) waarmee een aangeslotene zich geconfronteerd ziet, wordt de financiering van de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteits-instelling op forfaitaire basis.

§ 2 In dit kader zal per dag dat de aangeslotene zich bevindt in één van de periodes zoals hiervoor beschreven, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling)

§ 3 De toepassing van deze pensioenopbouw geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

Afdeling 3. – Rente-uitkering ingeval van overlijden

Artikel 9

§ 1 Ingeval van overlijden van een aangeslotene wordt er door de solidariteitsinstelling aan de begunstigde(n) zoals aangeduid in het pensioenreglement een vergoeding toegekend onder de vorm van een rente-uitkering, evenwel op voorwaarde :

- dat er in hoofde van de aangeslotene tijdens het verzekeringsjaar waarin het overlijden zich situeert bijdragen gestort zijn geweest zoals bedoeld in artikel 5, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021;
- dat het overlijden van de aangeslotene zich situeert binnen de 365 dagen na de begindatum van de vergoede periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

§ 2 Het vestigingskapitaal ter financiering van de voormelde rente-uitkering bedraagt 2.000,00 EUR bruto (desgevallend winstdeling inbegrepen). Dit kapitaal zal worden gebezigd ter vestiging van een niet-geïndexeerde levenslange rente op het hoofd van de begunstigde(n).

§ 3 Indien echter het jaarbedrag van de rente - na de wettelijk verschuldigde fiscale en parafiscale inhoudingen – kleiner is dan 300 EUR, dan zal het netto vestigingskapitaal worden uitbetaald. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Afdeling 1. - Solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8

Artikel 10

De uitkeringen van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement, worden minstens trimestrieel overgeschreven van het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren naar de betrokken individuele pensioenrekeningen in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.04.

Artikel 11

Wanneer een aangeslotene die zich tijdens het afgelopen jaar bevond in een situatie zoals beschreven in artikel 7 of 8, tijdens dat jaar zelf of diens begunstigde(n) het voorschot op het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden uitgekeerd krijgen, dan zullen de solidariteitsprestaties zoals bedoeld in artikel 7 of 8 waarop de betrokkene recht heeft, worden verwerkt hetzij in het voorschot zelf, hetzij in het saldo dat hem in het kader van het pensioenreglement zal worden toegekend naargelang het moment waarop de nodige gegevens beschikbaar zijn.

Afdeling 2. - Solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9

Artikel 12

§ 1 Om tot de uitbetaling van de solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9 hiervoor te kunnen overgaan dient/dienen de begunstigde(n) dezelfde procedure te volgen als deze voorzien voor de uitbetaling van de voordelen bij overlijden in het kader van het pensioenluik.

§ 2 De Inrichter zal, indien nodig, via de v.z.w. SEFOCAM een tewerkstellingsat-test opvragen bij de werkgever van de aangeslotene, zoals bedoeld in artikel 2.5. van dit solidariteitsreglement, waaruit moet blijken of de prestatie zoals beschreven in artikel 9 gewaarborgd is.

Artikel 13

De dekking van de solidariteitsprestaties zoals vermeld in de artikels 7 tot 9 hiervoor, is toevertrouwd aan SEFOPLUS OFP, die ter zake een middelenverbintenis onderschrijft.

HOOFDSTUK IX. - BIJDRAGEN

Artikel 14

§ 1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de solidariteitsprestaties vermeld in artikels 7, 8 en 9 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter.

§ 2 Deze netto bijdrage vormt per aangeslotene 0,09 procent van diens jaarbezoldiging. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 3 De Inrichter zal de globale bijdrage per maand aan de solidariteitsinstelling storten.

HOOFDSTUK X. - AFZONDERLIJK VERMOGEN SOLIDARITEIT
SEFOCAM-SECTOREN

Artikel 15

§ 1 In de schoot van SEFOPLUS OFP wordt een Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM--sectoren ingericht.

§ 2 De bijdragen ter financiering van deze solidariteitstoezegging, alsook de bijdragen ter financiering van de respectievelijke solidariteitstoezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren worden gestort in dit Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.

§ 3 Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren wordt door SEFOPLUS OFP afzonderlijk van haar overige activiteiten beheerd in overeenstemming met artikel 47 van de WAP en artikel 2 van het KB Financiering en Beheer Solidariteit..

§ 4 SEFOPLUS OFP organiseert het vermogensbeheer van de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren (de solidariteits-reserves) volgens de specifieke regels die hiertoe vastgelegd zijn in haar verklaring inzake de beleggingsbeginselen (ook Statement of Investment Principles of SIP).

HOOFDSTUK XI. - TRANSPARANTIEVERSLAG

Artikel 16

§ 1 Onder de naam “transparantieverlag” zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde beheer van de solidariteits-toezegging. SEFOPLUS OFP zal het transparantieverlag op haar website ter beschikking stellen.

§ 2 Het verslag betreft de volgende elementen:

- de financieringswijze van de solidariteits-toezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd.

HOOFDSTUK XII. - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 17

§ 1 Elk jaar (uiterlijk in november of december) bezorgt SEFOPLUS OFP (of laat dit bezorgen) een pensioenoverzicht, waarin SEFOPLUS OFP meedeelt

op welke solidariteitsprestaties de aangeslotenen voor wat betreft het bewuste verzekeringsjaar recht hadden.

§ 2 Volgende informatie wordt aldus opgenomen in het pensioenoverzicht voor wat betreft de solidariteitsprestaties:

1. De som van het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval;
2. Het forfaitair bedrag toegekend per gelijkgestelde dag zijnde 1,00 EUR;
3. Het toegekend nettobedrag gedurende het referentiejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik zijnde het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen vermenigvuldigd met het forfaitair bedrag van 1,00 EUR.

§ 3 Het laatst beschikbare pensioenoverzicht – welke tevens melding maakt van de solidariteitsprestaties – kan worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals vermeld in artikel 8, §3 van het pensioenreglement (bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021).

§ 4 De tekst van dit solidariteitsreglement zal door SEFOPLUS OFP ter beschikking worden gesteld aan de aangeslotenen op diens eenvoudig verzoek.

HOOFDSTUK XIII. - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 18

§ 1 Dit solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds, en is er dan ook onlosmakelijk mee verbonden.

§ 2 Bijgevolg zal dit solidariteitsreglement worden gewijzigd en zelfs worden stopgezet indien en in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd of stopgezet.

§ 3 In voorkomend geval licht de Inrichter de aangeslotenen, alsook de F.S.M.A. in over de wijziging van solidariteitsinstelling.

HOOFDSTUK XIV. - NIET-BETALING VAN DE BIJDAGEN

Artikel 19

§ 1 Alle bijdragen die in uitvoering van dit solidariteitsreglement verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter hetzij maandelijks, hetzij trimestrieel te worden voldaan overeenkomstig de bepalingen vastgelegd in de beheersovereenkomst en/of de toepasselijke toetredingsakte.

§ 2 Bij niet-betaling van bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP door middel van een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

§ 3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de niet-betaalde bijdragen op de hoogte gebracht worden.

§ 4 Indien de bijdragebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van het sectoraal pensioenstelsel, vervalt het recht van de aangeslotenen op enige uitbetaling in het kader van de solidariteitsprestaties. In dit geval zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 16 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

HOOFDSTUK XV. - DE BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

Artikel 20

§ 1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§ 2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige

of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

HOOFDSTUK XVI. - AANVANG

Artikel 21

§ 1 Het solidariteitsreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 was gevoegd wordt opgeheven vanaf 1 januari 2022.

Dit solidariteitsreglement vangt aan op 1 januari 2022 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit solidariteitsreglement is echter gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§ 2 Dit solidariteitsreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

C.A.O.: 09/10/15

K.B.: 11/12/16

B.S.: 05/10/17

Neerlegging: 10/11/15

Registratiedatum: 03/03/16

Registratienummer: 131935/CO/149.04

Publicatie van registratie in B.S.: 15/03/16

1. Inhoud:

- Mogelijkheid voor ondernemingen die reeds een eigen pensioenstelsel hadden, om de sectorinspanningen te vertalen naar het ondernemingsstelsel.
- Voorwaarden en modaliteiten voorzien.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

CAO: 29/04/14

KB: 10/04/15

BS: 20/05/15

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN
DE UITSLUITINGSVOORWAARDEN

Uitsluiting uit het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUKKEN

1. Toepassingsgebied
2. Voorwerp
3. Voorwaarden
4. Informatie
5. Procedure ingeval van niet-betaling van de premies of van stopzetting van het ondernemingspensioenstelsel
6. Procedure
7. Financiële implicaties van het sectoraal pensioenstelsel
8. Inwerkingtreding en opzeggingsmogelijkheden

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

§2 Worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de buiten België gevestigde werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van titel II van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad.

§3 Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – VOORWERP

Artikel 2

Deze overeenkomst, gesloten in uitvoering van artikel 33 §3 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor de Metaalhandel”, gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, heeft tot doel de voorwaarden te expliciteren waaraan dient te worden voldaan door :

- het ondernemingsgebonden pensioenstelsel zelf ;
- de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord opdat de in voormeld artikel voorziene verhoogde bijdrage van 2,10 procent van het jaarlijks brutoloon van de arbeiders waarop de afhoudingen van de sociale zekerheid gedaan worden kan worden aangewend in het kader van een ondernemingsgebonden pensioenstelsel, in plaats van in het kader van het sociaal sectoraal pensioenstelsel dat ingevoerd werd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

HOOFDSTUK III. – VOORWAARDEN

Afdeling 1. – Oorspronkelijk(e) collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord moet bestaan vóór 31 december 2000 en dient het akkoord van de sociale partners op ondernemingsniveau te bevatten betreffende een ondernemingsgebonden pensioenstelsel.

Afdeling 2. – Collectieve arbeidsovereenkomst tot verhoging

Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomst waarin de sociale partners op ondernemingsniveau ervoor opteren om de verhoging van de bijdrage gelijk aan 0,30 procent te gebruiken ter financiering van de individuele pensioenrechten krachtens het door het Paritair Subcomité goedgekeurd ondernemingspensioenstelsel.

Afdeling 3. – Het ondernemingspensioenstelsel.

Artikel 5

Het ondernemingspensioenstelsel dient ten laatste vanaf 1 januari 2002 minimaal de hierna volgende voorwaarden te voorzien :

1. Aansluitingsvoorwaarden

§1 Alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2002 met een werkgever verbonden waren of zijn via een arbeidsovereenkomst moeten aangesloten worden bij het ondernemingsplan en dit ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst.

§2 Dit houdt o.m. in dat :

- ook de arbeiders die tewerkgesteld worden of werden op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, dienen aan te sluiten ;
- de aansluiting onmiddellijk gebeurt ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, waardoor de aansluiting dus niet kan uitgesteld worden tot na een bepaalde leeftijd, bijvoorbeeld de 25ste verjaardag van de aangeslotene.

§3 De volgende categorieën dienen niet aangesloten te worden bij het ondernemingsplan :

- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid ;
- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruiken ;
- de leerlingen ;
- de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal door met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma.

2. Verzekeringscombinatie

De bijdrage kan enkel aangewend worden als premie voor een verzekering in de combinatie "uitgesteld kapitaal met tegenverzekering van de reserve".

3. Financiering

Het door het Paritair Subcomité goedgekeurd ondernemingsstelsel dient vanaf 1 januari 2016 gefinancierd te worden met een bijdrage, ten laste van de werkgever die dit ondernemingsgebonden pensioenstelsel inricht, zoals voorzien in artikel 33 §3 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor de Metaalhandel" gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, die minstens gelijk is aan 2,10 procent van het bruto jaarloon van de arbeiders waarop R.S.Z.-inhoudingen verschuldigd zijn.

HOOFDSTUK IV. – INFORMATIE

Artikel 6

§1 De werkgever dient minstens eenmaal per jaar een lijst van de aangeslotenen van het ondernemingsstelsel die voldoen aan de hoger vernoemde aansluitings-voorwaarden, over te maken aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

§2 Daarenboven zal de hiervoor vermelde werkgever de voorzitter van het Paritair Subcomité op de hoogte houden van elke wijziging die doorgevoerd wordt aan het ondernemingsstelsel door middel van het opsturen van een afschrift van de wijziging van het pensioenreglement binnen de twee maanden te rekenen vanaf de begindatum van het gewijzigde ondernemingsstelsel. De pensioeninstelling die het ondernemingsstelsel beheert dient bij deze gelegenheid een verklaring op te stellen dat het ondernemingspensioenstelsel voldoet aan de in het kader van deze overeenkomst bepaalde voorwaarden.

§3 Tenslotte zal de werkgever op eenvoudig verzoek van de voorzitter van het Paritair Subcomité alle gegevens overmaken die de voorzitter toelaten de juiste uitvoering van de verplichtingen te (laten) controleren.

HOOFDSTUK V. - PROCEDURE INGEVAL VAN NIET-BETALING VAN DE PREMIES OF VAN STOPZETTING VAN HET ONDERNEMINGSPENSIENSTELSEL

Artikel 7

Het ondernemingsstelsel dient te voorzien in een procedure die ingeval van niet-betaling van de premies, minstens de volgende elementen bevat :

- ingeval van niet betaling van de premies binnen een termijn van 30 dagen na de vervaldag ervan, zal de werkgever door de pensioeninstelling d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden en aangemaand worden om over te gaan tot betaling van de premies ;
- indien de premies binnen een termijn van 60 dagen na de vervaldag ervan nog niet betaald zijn, zal de werkgever door de pensioeninstelling d.m.v. een aangetekend schrijven nogmaals in gebreke gesteld worden en aangemaand worden om over te gaan tot betaling van de premies. De pensioeninstelling brengt de voorzitter van het Paritair Subcomité hiervan schriftelijk op de hoogte ;
- indien de premies binnen een termijn van 90 dagen na de vervaldag ervan nog niet betaald zijn, zal de werkgever door de pensioeninstelling d.m.v. een aangetekend schrijven op de hoogte worden gesteld dat de contracten binnen de drie weken premievrij zullen worden gemaakt. De pensioeninstelling brengt de voorzitter van het Paritair Subcomité, alsook de aangeslotenen van het ondernemingspensioenstelsel hiervan schriftelijk op de hoogte.
- Ingeval van blijvende niet-betaling van de in het kader van het ondernemingsstelsel verschuldigde premies, of ingeval van stopzetting van het ondernemingsstelsel, is de werkgever verplicht om vanaf het tijdstip van de stopzetting van de premies of van het ondernemingsstelsel, aan te sluiten bij het sectorale pensioenstelsel.

HOOFDSTUK VI. - PROCEDURE

Artikel 8

§1 Wanneer men in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 betreffende het nationaal akkoord 2015 - 2016 wenst gebruik te maken van de mogelijkheid om de voorziene bijdrage van 2,10 procent te gebruiken ter financiering van het door het Paritair Subcomité goedgekeurd ondernemingspensioenstelsel, dient volgende procedure gevolgd te worden :

Afdeling 1. – Inlichtingen te verstrekken aan de voorzitter van het Paritair Subcomité

§2 Ter controle en goedkeuring dienen een aantal documenten te worden voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Subcomité. Dit dient bij wege van een aangetekend schrijven te gebeuren. Dit dient uiterlijk vóór 1 december 2015 te gebeuren.

§3 Het gaat meer bepaald over de volgende stukken :

- de collectieve arbeidsovereenkomst waarin de sociale partners op ondernemingsniveau ervoor opteren om de verhoging van de bijdrage gelijk aan 0,30 procent te gebruiken ter financiering van de individuele pensioenrechten krachtens het door het Paritair Subcomité goedgekeurd ondernemingspensioenstelsel.
- en het nieuwe pensioenreglement dat voldoet aan de voorwaarden welke voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling 2. – Beraadslaging door de voorzitter van het Paritair Subcomité

§4 Binnen de maand na de hiervoor vermelde kennisgeving door de werkgever, laat de voorzitter van het Paritair Subcomité ofwel zijn akkoord ofwel zijn weigering ofwel een vraag om meer inlichtingen worden aan de werkgever.

§5 De voorzitter van het Paritair Subcomité kan enkel een aanvraag tot aanwending van de verhoogde bijdrage van 2,10 procent ter financiering van het door het Paritair Subcomité goedgekeurd ondernemingspensioenstelsel weigeren indien niet voldaan is aan de voorwaarden die ter zake worden gesteld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§6 Enige geschillen ter zake worden dan ook behandeld binnen het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

HOOFDSTUK VII. - FINANCIËLE IMPLICATIES VAN HET SECTORALE PENSIOENSTELSEL

Artikel 9

Gezien de Inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel ervoor wist te opteren om vanaf 1 januari 2016 gebruik te maken van het gedifferentieerd R.S.Z. inningsmechanisme dient de onderneming aan te geven onder code 825 van de D.M.F.A. type '8' met name dat de werkgever geen enkele bijdrage verschuldigd is op niveau van de F.B.Z.-bijdrage voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent zal moeten worden aangegeven onder code 865.

HOOFDSTUK VIII. - INWERKINGTREDING EN OPZEGGINGSMOGELIJKHEDEN

Artikel 10

§1 De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 houdende de uitsluiting uit het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 gesloten in het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04) tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 122703/CO/149.04, wordt opgeheven vanaf 1 januari 2016.

§2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§3 Zij kan worden beëindigd mits opzegging van zes maanden en wordt betekend per aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het voormelde Paritair Sub-comité.

§4 Voorafgaandelijk aan de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het Paritair Subcomité de beslissing nemen om het sectoraal pensioenstelsel op te heffen. Deze beslissing tot opheffing is enkel geldig wanneer zij wordt genomen in overeenstemming met het bepaalde in artikel 10, §1, 3° W.A.P.

C.A.O.: 02/12/21

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 08/12/21

Registratiedatum: 16/02/22

Registratienummer: 170275/CO/149.04

Publicatie registratie in het B.S.: 28/02/22

1. Inhoud:

1. Toepassingsgebied
2. Kader
 - 2.1 Voorwerp
 - 2.2 Procedure
3. Inkomenszekerheid
 - 3.1 Verhoging van de lonen
 - 3.2 Ondernemingsenveloppe
 - 3.3 Coronapremie
 - 3.4 Scheidingspremie
 - 3.5 Engagementsverklaring jongerenlonen
 - 3.6 Sociaal fonds
 - 3.7 Mobiliteit
 - 3.8 Werkgroep functieclassificatie
4. Vorming en opleiding
 - 4.1 Opleidingsinspanningen
 - 4.2 Erkenning Educam
 - 4.3 Scholingsbeding
 - 4.4 Vorming en opleiding buiten arbeidstijd
 - 4.5 Vormingsaanbod voor logistieke medewerkers
 - 4.6 Bedrijfsopleidingsplannen
5. Werkbaar werk
 - 5.1 Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk
 - 5.2 Anciënniteitsverlof
 - 5.3 Verlof om dwingende redenen
6. Loopbaanplanning
 - 6.1 Tijdskrediet en loopbaanvermindering en landingsbanen
 - 6.2 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag
7. Inspraak en overleg
 - 7.1 Werknemersvertegenwoordiging

8. Arbeidstijd en flexibiliteit
 - 8.1 Flexibiliteit
 - 8.2 Overuren en interne grens
9. Outplacement
 - 9.1 Collectivisering outplacement
10. Sociale vrede en duur van het akkoord
 - 10.1 Sociale vrede
 - 10.2 Duur

Bijlage: premies Vlaams Gewest, paritaire verklaring jongerenlonen

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders vermeld.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

NATIONAAL AKKOORD 2021-2022

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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.

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

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

- 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.

HOOFDSTUK II. – KADER

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode 2021-2022 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 van 24 april 2019).

Artikel 3 – Procedure

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 (BS van 22 november 1969).

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

HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID

Artikel 4 – Verhoging van de lonen

Op 1 januari 2022 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 0,4%. Op 1 januari 2022 worden ook alle effectieve brutolonen met 0,4% 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 31 maart 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 januari 2022 verhoogd met 0,4%.

Artikel 5 – Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 januari 2022 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4% 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 werknemersorganisaties 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.

b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 31 maart 2022 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 uurlonen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.157/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 november 2019 (BS van 27 november 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2021 en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 6 – Coronapremie

§ 1. Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van

27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (BS van 29 juli 2021).

§ 2. Het bedrag van de basis-coronapremie is gelijk aan 250 euro.

§ 3. Deze premie wordt verhoogd met een variabel deel van 100 euro, voor ondernemingen met een positieve bedrijfswinst in 2020 (code 9901 van de resultatenrekening van de jaarrekening).

§ 4. Voor de premies, vermeld in § 2 en § 3, gelden volgende betalingsmodaliteiten:

- Met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op 15 november 2021;
- Pro rata tewerkstellingsbreuk op 15 november 2021;
- Minstens 60 dagen effectieve werkdagen gepresteerd hebben in de onderneming in de referteperiode, die loopt van 1 januari 2021 tot en met 15 november 2021 voor een recht op de volledige premie, waarbij elke begonnen werkdag gelijkgesteld wordt aan een effectief gepresteerde dag;
- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve werkdagen in de referteperiode:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%;
 - Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%;
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%.
- Het variabel gedeelte kan worden aangerekend op reeds toegekende premies in het kader van Covid-19 mits akkoord van:
 - In ondernemingen met syndicale delegatie: de op ondernemingsniveau aanwezige syndicale delegatie;
 - In ondernemingen zonder syndicale delegatie: alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties tegen uiterlijk 24 december 2021.
- Een afwijking op de betaling van het variabel deel kan worden toegestaan aan ondernemingen die het slecht hebben gedaan mits akkoord van:
 - In ondernemingen met syndicale delegatie: Alle in de syndicale delegatie vertegenwoordigde organisaties;
 - In ondernemingen zonder syndicale delegatie: alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

- Mogelijkheid om op ondernemingsniveau te onderhandelen over een verhoging tot maximum 500 euro:
 - Desgevallend dient de toekenning ervan in overeenstemming met artikel 19quinquies van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet geregeld te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of, bij gebrek aan syndicale delegatie, in een schriftelijke individuele overeenkomst.
- In ondernemingen waar het maximumbedrag van 500 euro aan coronapremie reeds werd toegekend, kan de basispremie van 250 euro omgezet te worden in een gelijkwaardig voordeel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau:
 - In ondernemingen met vakbondsafvaardiging: een collectieve arbeidsovereenkomst tussen werkgever en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties;
 - In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: een collectieve arbeidsovereenkomst tussen alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake coronapremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2022.

Artikel 7 – Scheidingspremie

Vanaf 1 januari 2022 wordt, onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, de scheidingspremie verhoogd van €18,50 per nacht naar €18,80 per nacht.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.699/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS van 26 februari 2020) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 8 – Engagementsverklaring jongerenlonen

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

Artikel 9 – 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 de helft of 1/5de door een landingsbaan op te nemen in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr.156 en nr.157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor een 1/2de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. A) Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2021 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 de l'Enfance en bedraagt 3 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro per jaar/per kind.

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

§ 2. B) Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvonden terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor 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 de l'Enfance en bedraagt 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.

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

Op 30 juni 2023 zal er een evaluatie plaatsvinden op het niveau van het Sociaal Fonds, in het kader van een mogelijke uitbreiding naar voorschoolse en naschoolse opvang, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

§ 3. Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeiders die in de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2024 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167.263/CO/149.04.

§ 4. De arbeider die als gevolg van een loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan vanaf 1 januari 2019 en voor onbepaalde duur, aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het Sociaal Fonds.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

§ 5. Vanaf 1 december 2021 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2020 en op 1 februari 2021 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 0,74% op 1 februari 2020 en 0,77% op 1 februari 2021, worden de aanvullende vergoedingen met 1,52% geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 december 2021 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: €12,89 per werkloosheidsuitkering en €6,45 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: €6,64 per werkloosheids- en ziekte-uitkering en €3,32 per halve per werkloosheids- en ziekte-uitkering;

- Aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden aan-
gevangen voor 1 juli 2019: € 98,78 na 60 en 120 dagen en €128,62 na
een langere periode;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: €2,48 per RIZIV-uitkering en €1,24
per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: €8,46 per RIZIV-uitkering
en €4,23 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: €328,83 + €16,57/jaar met een
maximum van €1084,60;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdscrediet: €82,20;
- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: €82,20 voor 1/2de en €32,87
voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de
statuten van het sociaal fonds van 26 juli 2021, geregistreerd onder het num-
mer 167.007/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit
van 17/11/2021 (nog niet gepubliceerd) zal vanaf 1 december 2021 in die zin
worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 10 – Mobiliteit

§ 1. Vanaf 1 juli 2022 wordt een fietsvergoeding van €0,20 per effectief afge-
legde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per
arbeidsdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand
met de fiets verplaatsen.

§ 2. De fietsvergoeding, zoals opgenomen in § 1 kan in geen geval lager zijn
dan de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabon-
nement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collec-
tieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de
werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de
werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

§ 3. Boven de 40 kilometer per arbeidsdag blijft de dagvergoeding, gebaseerd
op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de

tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9
betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het
gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de
Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, van toepassing.

§ 4. De dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het
weekabonnement van de NMBS te delen door 5 en dient jaarlijks op 1 febru-
ari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de
treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor
het Bedrijfsleven.

§ 5. De bedoelde arbeiders leggen aan hun werkgever een ondertekende
verklaring voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de
woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van
de fiets. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke
tijd mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met
de werkelijkheid strookt.

§ 6. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vast-
gelegd op ondernemingsvlak.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake vervoerskosten,
geregistreerd onder het nummer 104.833/CO/149.04 en algemeen bindend
verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS van 13 november 2012)
zal vanaf 1 juli 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 11 – Werkgroep functieclassificatie

Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht die werk
maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

Artikel 12 – Opleidingsinspanningen

§ 1. Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende
werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van
15 maart 2017, hebben de arbeiders vanaf 1 januari 2022 een collectief recht
op opleiding van 5 dagen over een periode van 2 jaar.

§ 2. Bovenop het collectief recht op opleiding, zoals vermeld in §1., geldt er per arbeider een individueel recht op opleiding van één dag per kalenderjaar.

Artikel 13 – Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

Educam zal zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

Artikel 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 vanaf 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023 uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Artikel 15 – Vorming en opleiding buiten arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Artikel 16 – Vormingsaanbod voor logistieke medewerkers

Binnen Educam zal er een vormingsaanbod uitgewerkt worden voor logistieke medewerkers.

Artikel 17 – Bedrijfsopleidingsplannen

In het verslag van de OR dient genotuleerd te worden dat het bedrijfsopleidingsplan werd besproken binnen de OR.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 154.509/CO/149.04, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2020 (BS van 16 september 2020), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur en van 1 september 2021 tot 31 augustus 2023 voor het scholingsbeding.

HOOFDSTUK V. – WERKBAAR WERK EN INSTRROOM

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.

Artikel 18 – Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe vanaf 1 juli 2021 de inspanningen om een sectoraal model van werkbaar werk verder te ontwikkelen, met EDUCAM als promotor.

De sociale partners spreken verder af om volgende initiatieven te verlengen:

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een premiekrediet van 100 euro per opleidingsdag.

§ 2. Elke onderneming heeft van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het premiekrediet.

§ 3. Arbeiders hebben voor de kinderopvang recht op een tussenkomst ten laste van het Sociaal Fonds zoals omschreven in artikel 9 § 2 A) en B) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Elke arbeider heeft het recht om ten minste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

§ 5. Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2024 kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar, met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, in het kader van hun eindloopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

§ 6. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.263/CO/149.04 werd vanaf 1 juli 2019 verhoogd en geïndexeerd en dit voor onbepaalde duur. Op 1 december 2021 werd deze aanvullende vergoeding met 1,52% geïndexeerd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.263/CO/149.04, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2023, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2023, artikel 13 dat wordt verlengd tot 31 december 2024, artikel 9 dat werd afgesloten voor onbepaalde duur en artikel 8 dat werd afgesloten tot en met 30 juni 2024.

Artikel 19 – Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2022 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitsverlof vanaf 8 jaar anciënniteit in de onderneming, in plaats van voorheen 10 jaar

anciënniteit in de onderneming. Een tweede dag anciënniteitsverlof wordt toegekend vanaf 12 jaar in plaats van 15 jaar in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.705/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 2020 (BS van 12 mei 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 19-bis – Verlof om dwingende redenen

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen heeft de arbeider het recht om van het werk afwezig te zijn in geval van een woningbrand of natuurrampen.

Voor deze afwezigheden zal 1 dag per kalenderjaar worden bezoldigd vanaf 1 januari 2022.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake verlof om dwingende redenen zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden opgemaakt en dit voor bepaalde duur, tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VI. – LOOPBAANPLANNING

Artikel 20 – Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.701/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 juli 2020 (BS van 14 augustus 2020) zal met ingang van 1 januari 2021 in die zin worden aangepast.

Artikel 21 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

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

Het Sociaal Fonds neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

Opmerking

Op het PC van 2 december 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2023-2024). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 22

Het Sociaal Fonds zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK VII. INSPRAAK EN OVERLEG

Artikel 23 – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2021-2022 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 22 van het nationaal akkoord van 2019-2020, 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 Comité 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

HOOFDSTUK VIII. – ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

Artikel 24 – Flexibiliteit

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154702/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 2020 (BS van 12 mei 2020) wordt verlengd tot 30 juni 2023 en zal in die zin worden aangepast en worden verlengd van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023.

Artikel 25 – Overuren en interne grens

De sociale partners komen overeen om het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.158/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 december 2019 (BS van 19 december 2019) te behouden voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

§ 1. Mits cao op ondernemingsvlak met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, kan voor de servicetechniekers:

- Het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 300 u voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023;
- Het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor interne grens worden verhoogd van 25 u naar maximum 60 u van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023;
- Interne grens worden verhoogd van 143 u naar maximum 383 u van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

§ 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:

- Collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten vóór 31 december 2022;
- 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 verwittigt zijn werkgever hiervan binnen een redelijke termijn die kan worden bepaald op ondernemingsniveau;
- Bij de ondertekening van het individueel akkoord heeft de service-technieker recht op bijstand van een vakbondsafgevaardigde of -secretaris;
- Het individueel akkoord wordt neergelegd bij de ondernemingsraad of bij ontstentenis het CPBW of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging en er gebeurt een evaluatie op basis van cijfers over het aantal gepresteerde overuren en inzake de recuperatie van die uren;
- Deze verhoging geldt enkel voor servicetechniekers met een uurloon boven categorie E of in groeipad naar een uurloon dat hoger is dan categorie E binnen een termijn van 2 jaar.

§ 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 Sociaaloverleg en een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK IX. – OUTPLACEMENT

Artikel 26 – Collectivering outplacement

Voor de periode vanaf 1 oktober 2021 tot 30 juni 2023 zullen de sociale partners overgaan tot het collectiviseren van outplacement, onder volgende voorwaarden:

- 1300 euro wordt ten laste genomen door het Sociaal Fonds; 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 arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken loon.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 155.833/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2020 (BS van 3 februari 2021) zal in die zin worden verlengd, vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK X. – SOCIALE VREDE EN DUUR VAN HET AKKOORD

Artikel 27 – Sociale vrede

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

Artikel 28 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de Metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het paritair subcomité voor de Metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

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.

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.

NATIONALE MINIMUMLONEN

CATEGORIEN	SPANNING	01/02/2022 €			
		37,5u/w basis > 10	38u/w basis < 10	39u/w [*]	40u/w [*]
A.1. Hulpwerkman	100	14,17	14,03	13,71	13,42
A.2. Hulpwerkman (10 j. anciënniteit in onderneming)	105	14,88	14,73	14,40	14,09
B. Geoefende	112,5	15,94	15,78	15,42	15,10
C. Geschoolde	125	17,71	17,54	17,14	16,78
D. Hoog geschoolde	132	18,70	18,52	18,10	17,71
E. Buiten categorie	140	19,84	19,64	19,19	18,79

Volgende indexaanpassing: 01/02/23

[*] = slechts mogelijk mits compensatiedagen (CAO/CCT 07/3/85)

SOCIALE INDEX

Maand	2021	2022
Januari	107,86	113,42
Februari	107,93	114,60
Maart	108,09	115,54
April	108,35	116,52
Mei	108,50	117,02
Juni	108,73	117,58
Juli	109,13	118,39
Augustus	109,57	
September	109,89	
Oktober	110,53	
November	111,27	
December	111,97	

De index die van toepassing is op de lonen is de sociale of "afgevlakte" index: het rekenkundig gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste 4 maanden.

Sinds 2005 worden de effectieve en baremieke uurlonen telkens op 1 februari aangepast aan de reële index. De aanpassing wordt berekend door het sociale indexcijfer van januari van het lopend jaar te vergelijken met het sociale indexcijfer van januari van het voorafgaande jaar.

TABEL WERKGEVERSBIJDRAGE IN HET WOON-WERKVERKEER BIJ
VERPLAATSING MET EIGEN VERVOERMIDDEL (01/02/22)

Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)	Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68

Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)	Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31 - 33	4,28	181 - 185	15,41
34 - 36	4,63	186 - 190	15,64
37 - 39	4,88	191 - 195	15,90
40 - 42	5,22	196 - 200	16,40

TABEL STAND-BY VERGOEDING EN UITRUKVERGOEDING (01/02/22)

Stand-by vergoeding	
a) Week-dag	€ 1,98 per uur
b) Week-nacht	€ 2,66 per uur
c) Weekend-dag	€ 2,66 per uur
d) Weekend-nacht	€ 3,33 per uur

Uitrukvergoeding	
1 oproep	€ 33,35er kalenderdag
2 oproepen	€ 53,36 per kalenderdag
3 oproepen	€ 66,69 per kalenderdag
per extra oproep	+ € 6,68 per extra oproep