

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024
METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC
111.03)
18.09.2023

PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024
CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET
ELECTRIQUE (CP 111.03)
18.09.2023

<u>Paritaire sectie monteerders</u>	<u>Section paritaire monteurs</u>
<u>TOEPASSINGSGEBIED</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION</u>
Dit ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.	Le présent projet d'accord sectoriel 2023-2024 s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.
<u>KOOPKRACHTPREMIE</u>	<u>PRIME POUVOIR D' ACHAT</u>
In toepassing van art. 19quinquies, §5 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 en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, worden de hierna volgende afspraken gemaakt omtrent een sectoraal regime voor de toekenning van een koopkrachtpremie aan de arbeiders tewerkgesteld in PC 111. Arbeiders tewerkgesteld als uitzendkracht hebben recht op de koopkrachtpremie onder dezelfde voorwaarden als arbeiders in dienst van de gebruiker.	En application de l'article 19quinquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024, les dispositions suivantes sont prises en ce qui concerne un régime sectoriel d'octroi d'une prime de pouvoir d'achat aux travailleurs occupés dans la CP 111. Ouvriers intérimaires ont droit à une prime de pouvoir d'achat sous les mêmes conditions que les ouvriers en service chez l'utilisateur.
<u>Minimumdrempel en minimumbedrag</u>	<u>Seuil et montant minimum</u>
Toekenning van een koopkrachtpremie in alle ondernemingen met een ROA in 2022 van 3% of meer. De koopkrachtpremie in deze ondernemingen bedraagt minimaal 200€. Onder ROA wordt verstaan, de Return on Assets, zijnde het bedrijfsresultaat (code 9901 van de jaarrekening) gedeeld door het totaal van de balans (code 10/49 of 20/58).	Octroi d'une prime de pouvoir d'achat dans toutes les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur ou égal à 3 %. Le montant minimum de la prime de pouvoir d'achat dans ces entreprises est de 200 €. Le ROA est défini comme le Return on Assets, c'est-à-dire le résultat d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 ou 20/58).
<u>Schaal</u>	<u>Échelle</u>
Ondernemingen die voldoen aan de minimumdrempel en die bovendien in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een hogere koopkrachtpremie toe te kennen overeenkomstig onderstaande tabel. - in functie van de bedrijfswinst (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) in de periode van 2018 tot en met 2021	Les entreprises qui atteignent le seuil minimal et qui, en outre, enregistrent en 2022 un bénéfice d'exploitation (code 9901) répondant aux critères ci-dessous, doivent accorder une prime de pouvoir d'achat plus élevée conformément au tableau ci-dessous.

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

<ul style="list-style-type: none"> - bedragen: <ul style="list-style-type: none"> o 350 euro : als code 9901 in 2022 \geq 15% hoger is dan code 9901 over 2018-2021 o 500 euro : als code 9901 in 2022 \geq 25% hoger is dan code 9901 over 2018-2021 o 750 euro : als code 9901 in 2022 \geq 50% hoger is dan code 9901 over 2018-2021 	<ul style="list-style-type: none"> - en fonction du résultat d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 par rapport au résultat d'exploitation moyen (code 9901) de la période de 2018 à 2021 inclus. - montants : <ul style="list-style-type: none"> o 350 euros : si le code 9901 en 2022 est \geq 15% supérieur au code 9901 sur 2018-2021 o 500 euros : si le code 9901 en 2022 est \geq 25% supérieur au code 9901 sur 2018-2021 o 750 euros : si le code 9901 en 2022 est \geq 50% supérieur au code 9901 sur 2018-2021
<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> - De totale kost van de koopkrachtpremies van alle werknemers kan niet hoger zijn dan 33% van de bedrijfswinst van het bedrijf in 2022. - Indien nodig proratering van het bedrag. 	<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le coût total des primes de pouvoir d'achat de tous les travailleurs ne pourra pas dépasser 33 % du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en 2022. - Calculer le montant au prorata si nécessaire.
<p>Berekeningsmodaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • De parameters (ROA en code 9901) worden getoetst op het niveau van de jaarrekening (juridische entiteit) • In de berekening van het gemiddelde wordt in de teller een bedrijfsverlies in een bepaald jaar gelijkgesteld aan 0 en wordt als jaar meegeteld in de noemer. Voorbeeld : 2 jaren met bedrijfswinst (2018: +100 en 2019: + 100) en 2 jaren met bedrijfsverlies (2020: - 100 en 2021: - 100) geeft het volgende resultaat $(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50$ • Wanneer het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar, telt de jaarrekening van het boekjaar met het meeste maanden in het kalenderjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2018-2021) • Wanneer het boekjaar eindigt op 1/7, telt de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2018-2021) • Wanneer een boekjaar meer dan 12 maanden telt, wordt dat in de berekeningswijze gelijkgesteld met een boekjaar van 12 maanden (referentieperiode voor de toepassing van de schaal is dan 4 boekjaren voorafgaand aan het boekjaar 2022) • Wanneer niet voor elk jaar van de periode 2018-2021 een jaarrekening beschikbaar is, wordt het gemiddelde berekend op basis van de beschikbare jaarrekeningen • Wanneer de bedrijfswinst en/of de ROA geen relevante parameters zijn, dringt een opting-out zich op. 	<p>Modalités de calcul</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les paramètres (ROA et code 9901) sont évalués au niveau des comptes annuels (entité juridique). • Dans le calcul de la moyenne une perte d'exploitation dans une année donnée est assimilée à 0 dans le numérateur et l'année est prise en compte dans le dénominateur . Exemple : 2 années avec des bénéfices d'exploitation (2018: +100 et 2019: + 100) et 2 années avec perte d'exploitation (2020: - 100 en 2021: - 100) donne le résultat suivant $(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50$ • Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, les comptes annuels de l'exercice avec le plus de mois dans l'année civile 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021) • Lorsque l'exercice se termine au 1/7, les comptes annuels de l'exercice clôturé en 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021) • Si un exercice comporte plus de 12 mois, celui-ci est traité dans la méthode de calcul comme un exercice de 12 mois (la période de référence pour l'application du barème est alors de 4 exercices antérieurs à l'exercice 2022) • Lorsque les comptes annuels ne sont pas disponibles pour chaque année de la période 2018-2021, la moyenne est calculée sur la base des comptes annuels disponibles. • Lorsque les bénéfices d'exploitation et/ou le ROA ne sont pas des paramètres pertinents, un opting-out s'impose.

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

<ul style="list-style-type: none"> Aanrekening van koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend of toegezegd na 28 april 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> Imputation des primes de pouvoir d'achat sous forme de chèques de consommation déjà octroyés ou promis après 28 avril 2023.
<p>Betalingsmodaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> betaling uiterlijk einde 2023 pro rata de tewerkstelling (deeltijds en nieuwe indiensttredingen) in de periode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023 pro rata gewerkte en (cf. sectorale cao ecocheques) gelijkgestelde dagen tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023 aan arbeiders met minstens 1 maand dienst op datum van betaling aan arbeiders in dienst op de datum van betaling 	<p>Modalités de paiement</p> <ul style="list-style-type: none"> payable fin 2023 ultérieurement au prorata de l'emploi (temps partiel et nouvelles recrues) au cours de la période comprise entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023 au prorata des jours travaillés et assimilés (cf. la CCT sectorielle écochèques) entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023 aux ouvriers ayant au moins 1 mois de service à la date du paiement aux ouvriers en service à la date du paiement
<p>Opting-out</p> <p>De werkgever en de vakbondsafvaardiging kunnen overeenkomen om de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie vastgelegd in dit ontwerp van sectoraal akkoord niet toe te passen en in plaats daarvan te voorzien in een bedrijfsspecifieke koopkrachtpremie. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, beslist de werkgever mits het akkoord van de meerderheid van de arbeiders. Het akkoord inzake deze opting-out en het bedrijfseigen voordeel moeten het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak ten laatste op 30 oktober 2023. In deze collectieve arbeidsovereenkomst voegt men een verantwoording toe dat men een onderneming is waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald. Bij gebreke aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst is de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie van toepassing.</p>	<p>Opting-out</p> <p>L'employeur et sa délégation syndicale peuvent convenir de ne pas appliquer le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat fixé dans le présent projet d'accord sectoriel et de prévoir à la place une prime de pouvoir d'achat spécifique à l'entreprise. En l'absence d'une délégation syndicale, l'employeur prend cette décision avec l'accord de la majorité des ouvriers, L'accord sur cet opting out et l'avantage spécifique à l'entreprise doivent faire l'objet d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 30 octobre inclus. Dans cette convention collective de travail, on ajoute une justification selon laquelle on est une entreprise où de bons résultats ont été obtenus pendant la crise. En l'absence d'une telle convention collective de travail, le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat s'applique.</p>
<p>MOBILITEIT</p>	<p>MOBILITE</p>
<p>De hierna volgende aanpassingen per 1/1/2024:</p>	<p>Les adaptations ci-dessous au 1/1/2024 :</p>
<ul style="list-style-type: none"> Invoering fietsvergoeding: - Basisbedrag per km: 0,27€ - Maximumbedrag per dag: 10,80€ 	<ul style="list-style-type: none"> Introduction d'une indemnité vélo: - Montant de base par km : 0,27€ - Montant maximum par jour : 10,80€
<ul style="list-style-type: none"> Verbetering tussenkomst werkgever in woon-werkverkeer met het openbaar vervoer: - Aanpassing van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig cao 19/9) met 12,5% - Als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao 19/9 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail en transports publics: - Adaptation des montants (déterminés conformément à la CCT 19/9) de 12,5%. - En tant qu'avance sur des augmentations futures de l'intervention prévue dans la CCT 19/9
<ul style="list-style-type: none"> Sectorale aanbeveling openbaar vervoer: 	<ul style="list-style-type: none"> Recommandation sectorielle transport public:

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

<ul style="list-style-type: none"> - Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dit kan een extra stimulans zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail.
SECTORALE PREMIES	PRIMES SECTORIELLES
<ul style="list-style-type: none"> • Scheidingspremie: <ul style="list-style-type: none"> - Verhoging met 6,05% (= indexering van 01/07/2023) vanaf 1/10/2023 - Indexering op 01/07/2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de séparation: <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 6,05% (= indexation du 01/07/2023) au 1/10/2023 - Indexation au 01/07/2024
<ul style="list-style-type: none"> • Vakantiepremie: <ul style="list-style-type: none"> - Verhoging met 6,05% (= indexering van 01/07/2023) vanaf 1/10/2023 - Indexering op 01/07/2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de vacances: <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de 6,05% (= indexation du 01/07/2023) au 1/10/2023 - Indexation au 01/07/2024
<ul style="list-style-type: none"> • Kledijvergoeding: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aanpassing huidige afspraken aan RSZ-richtlijnen vanaf 1/10/2023 - 1,02€ per dag voor kledij van de werknemer die noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie en die veelvuldig moet gewassen worden wegens vuile werkomstandigheden - 2,04€ per dag voor werkkledij (overalls, veiligheidsschoenen,...) , indien de werknemer zelf instaat voor het onderhoud/reinigen - Minimaal 16,37€ per maand met minstens 12 prestatiedagen en 8,19€ per maand met tussen 6 en 12 prestatiedagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité vestimentaire: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptation des accords actuels aux directives de l'ONSS à pd 1/10/2023 - 1,02 € par jour pour les vêtements du travailleur qui sont nécessaires à l'exécution de la fonction et qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale. - 2,04 € par jour pour les vêtements de travail (salopettes, chaussures de sécurité,...), si le travailleur est lui-même responsable de l'entretien/du nettoyage. - Minimum 16,37 € par mois pour au moins 12 jours de travail et 8,19 € par mois pour 6 à 12 jours de travail.
FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE
<p>Verlengingen en indexeringen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlenging van alle bepalingen van bepaalde duur. • Indexering en verbetering van bestaande vergoedingen: • Volledige werkloosheid: verhoging met 2% bij de overschrijding(en) van de spilindex in de periode 2023-2024. • Tijdelijke werkloosheid: verhoging per 1/7/2023 met 8,14% (index juli 2022) + 6,05% (index juli 2023) • Ziekte: verhoging per 1/7/2023 met 8,14% (index juli 2022) + 6,05% (index juli 2023) • Kinderopvang: verhoging per 1/7/2023 met 8,14% + 6,05% (index juli 2023), verlenging tot 30 juni 2025 	<p>Prolongations et indexations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prolongation de toutes les dispositions à durée déterminée. • Indexation et amélioration des interventions existantes: • Chômage complet: augmentation de 2% en cas de dépassement de l'indice-pivot dans la période 2023-2024 • Chômage temporaire: augmentation le 1/7/2023 de 8,14% (indexation juillet 2022) + 6,05% (indexation juillet 2023) • Maladie: augmentation le 1/7/2023 de 8,14% (indexation juillet 2022) + 6,05% (indexation juillet 2023) • Accueil d'enfants : augmentation le 1/7/2023 de 8,14% (indexation juillet 2022) + 6,05% (indexation juillet 2023), prolongation au 30 juin 2025
<ul style="list-style-type: none"> • Uitsluiting van de tussenkomen bij halftijdse landingsbanen vanaf 58 jaar: - Verderzetten van bestaande regime tot 31/12/2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression progressive de l'intervention pour les emplois de fin de carrière à mi-temps à partir de 58 ans : - Maintien du régime existant jusqu'au 31/12/2024

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

<ul style="list-style-type: none"> - Behoud van uitkeringen voor lopende dossiers (eerste recht op uitkering) op 31/12/2024 - Stopzetting voor nieuwe dossiers vanaf 01/01/2025 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien des prestations pour les dossiers en cours (premier droit à une allocation) au 31/12/2024 - Cessation pour les nouveaux dossiers à partir du 01/01/2025
<ul style="list-style-type: none"> • Verhoogde tussenkomst van het FBZ bij tijdelijke werkloosheid (compensatie verhoging werkloosheidsuitkering) <p>Bij inwerkingtreding van de door de regering aangekondigde verlaging van de werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid en de verplichte compensatie hiervan door de werkgevers, zal deze compensatie door het FBZ ten laste worden genomen.</p> <p>Ter financiering van deze verhoogde tussenkomst door het FBZ, vanaf inwerkingtreding van de maatregel, een bijkomende werkgeversbijdrage innen.</p> <p>Op basis van de op vandaag gekende parameters (verwachte hoogte van de compensatie), bedraagt deze werkgeversbijdrage 0,19% van de in de statuten voorziene bijdragebasis.</p> <p>Wanneer het bedrag van de compensatie voor de verlaging van de werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid afwijkt van de verwachte hoogte, zal het bovenvermelde percentage (0,19%) in overleg tussen de sociale partners navenant worden aangepast.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de l'intervention du FSE en cas de chômage temporaire (compensation pour la réduction des allocations de chômage) <p>En cas d'entrée en vigueur de la réduction des allocations de chômage temporaire annoncée par le gouvernement et de sa compensation obligatoire par les employeurs, cette compensation sera prise en charge par le FSE.</p> <p>Pour financer cette intervention augmentée du FSE, une cotisation patronale supplémentaire sera perçue dès l'entrée en vigueur de la mesure.</p> <p>Sur la base des paramètres connus aujourd'hui (niveau de compensation attendu), cette cotisation patronale s'élève à 0,19 % de la base de cotisation prévue dans les statuts.</p> <p>Si le montant de la compensation pour la réduction des allocations de chômage en cas de chômage temporaire diffère du montant prévu, le pourcentage susmentionné (0,19%) sera ajusté en conséquence en concertation entre les partenaires sociaux.</p>
<p>Teneinde een reserve op te bouwen om onvoorzienbare schokken in de tijdelijke werkloosheid op te vangen, zal vanaf 01/01/2024 bovendien een werkgeversbijdrage van 0,06% worden geïnd ten gunste van het FBZ.</p>	<p>Afin de constituer une réserve pour absorber les chocs imprévisibles du chômage temporaire, une cotisation patronale de 0,06 % sera perçue en faveur du FSE à partir du 01/01/2024.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Financiering FBZ <p>Bovendien wordt vanaf 1 juli 2023 een extra bijdrage van 0,06% geïnd ter versterking van de financiële situatie van het FBZ. Deze extra bijdrage geldt voor bepaalde duur tot 30 juni 2025. Verlenging van deze maatregel zal voor het einde 2024 worden geëvalueerd in functie van de financiële situatie van het FBZ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Financement du FSE <p>En outre, une cotisation supplémentaire de 0,06 % est perçue à partir du 1^{er} juillet 2023. Cette contribution additionnelle est à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025. La prolongation de cette mesure sera évaluée avant fin 2024 en fonction de la situation financière du FSE.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Syndicale premie <p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt door het FBZ een bijkomende werkgeversbijdrage van 0,03% van de in de statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale premies.</p> <p>Met ingang van 1 januari 2025 wordt door het FBZ een extra bijkomende werkgeversbijdrage van 0,02% van de in de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Primes syndicales <p>À partir du 1^{er} janvier 2024, une cotisation patronale supplémentaire de 0,03 % de la base de cotisation prévue par les statuts sera perçue par le FSE pour financer les primes syndicales à hauteur.</p> <p>À partir du 1^{er} janvier 2025, une cotisation patronale supplémentaire extra de 0,02 % de la base de cotisation</p>

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

statuten voorziene bijdragebasis geïnd voor de financiering van de syndicale premies.	prévue par les statuts sera perçue par le FSE pour financer les primes syndicales à hauteur.
OPLEIDING	FORMATION
<ul style="list-style-type: none"> • Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 24 uren naar 32 uren vanaf 2024, 36 uren vanaf 2025 en 40 uren vanaf 2026 • Behoud definitie opleiding formeel en informeel • Behoud initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever • Evaluatie van het sectoraal opleidingskader in een werkgroep • Verlenging tot 01/01/2025 van de bestaande bepaling scholingsbeding: vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du droit individuel de formation transférable de 24 heures à 32 heures à partir de 2024, 36 heures à partir de 2025 et 40 heures à partir de 2026 • Maintien définition formation formelle et informelle • Maintien initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur • Evaluation du cadre sectoriel de formation en groupe de travail • Prolongation jusqu'au 01/01/2025 de la disposition existante clause d'écolage : les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.
LOOPBAANPLANNING	PLANIFICATION DE CARRIERE
<ul style="list-style-type: none"> • Werkloosheid met bedrijfstoeslag: verlenging van alle bestaande bepalingen tot 30/6/2025 <ul style="list-style-type: none"> - Zware beroepen 33 jaar loopbaan - Zware beroepen 35 jaar loopbaan - Lange loopbaan van 40 jaar - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf ofwel 62 j, ofwel na 42 j beroepsverleden tot 31/12/2026 (indien ontslag ten laatste 30/6/2025) • Landingsbanen en tijdskrediet: <ul style="list-style-type: none"> - Verlenging regimes tot 30/6/2025: landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5 en halftijds arbeidsregime - (regime voor onbepaalde duur: landingsbaan zonder uitkering vanaf de leeftijd van 50 en 28 jaar loopbaan en halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet) - versoepeling drempel 5%: de drempel wordt bepaald overeenkomstig het aantal arbeiders (harmonisering met PC 209) - verlengen premies Vlaams Gewest • Loopbaanverlof : <ul style="list-style-type: none"> - 3de dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 60 jaar vanaf 1 januari 2024 • Klein verlet 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes de chômage avec complément d'entreprise : prolongation de tous les régimes existants jusqu'au 30/6/2025 <ul style="list-style-type: none"> - Métiers lourds 33 ans de carrière - Métiers lourds 35 ans de carrière - Longue carrière de 40 ans - Exemption de disponibilité adaptée sur demande du travailleur à partir de 62 ans ou après une carrière professionnelle de 42 ans jusqu'au 31/12/2026 (si licenciement au plus tard 30/6/2025) • Emplois fin de carrière et crédit-temps: <ul style="list-style-type: none"> - Prolongation des régimes jusqu'au 30/6/2025 : emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à mi-temps - (régime pour une durée indéterminée : emplois de fin de carrière sans allocation à partir de 50 ans et 28 ans de carrière et crédit-temps avec motif à mi-temps ou temps plein) - assouplissement seuil 5% : le seuil est déterminé selon le nombre d'ouvriers occupés (harmonisation avec CP 209) - prolongation primes de la Région flamande • Congé de carrière : <ul style="list-style-type: none"> - dès le 1^{er} janvier 2024, 3ème jour de congé de carrière à partir de l'âge de 60 ans • Petit chômage

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

<ul style="list-style-type: none"> - versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen mits duidelijke afbakening van gezinssituaties (te bespreken bij het opstellen van de gecoördineerde tekst) - gebruikelijke afscheidsrituelen bij één van de in België erkende erediensdiensten gelijkstellen aan de dag van de begrafenis mits keuze tussen afscheidsrituelen OF de dag van de begrafenis - ondertekening gecoördineerde tekst met het oog op algemeen verbindend verklaring, d.w.z. met integratie van nieuwe regelgeving rouwverlof, adoptieverlof, langdurige pleegzorg enz. 	<ul style="list-style-type: none"> - des assouplissements pour les familles recomposées peuvent être discutés à condition que les situations familiales soient clairement délimitées (à discuter à l’occasion de la rédaction du texte coordonné) - assimiler les rituels d’adieu coutumiers à l’un des cultes reconnus en Belgique au jour des funérailles à condition de choisir entre les rituels d’adieu OU le jour des funérailles - signature d’un texte coordonné en vue de rendre la CCT obligatoire, c’est-à-dire avec l’intégration de nouvelles réglementations sur le congé de deuil, le congé d’adoption, le placement familial de longue durée, etc.
ANDERE ONDERWERPEN	AUTRES SUJETS
<ul style="list-style-type: none"> • 8 mei : Jaarlijks op 8 mei zullen de partijen gezamenlijk een sterk signaal geven tegen racisme en discriminatie in de sector. 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 mai: Chaque année, le 8 mai, les parties donneront ensemble un signal fort contre le racisme et la discrimination dans le secteur.
<ul style="list-style-type: none"> • Werkzekerheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité d’emploi
<ul style="list-style-type: none"> • De bestaande werkzekerheidsclausule wordt vastgelegd voor onbepaalde duur. 	<ul style="list-style-type: none"> • La clause de sécurité d’emploi existante est fixée à durée indéterminée.
<ul style="list-style-type: none"> • Eindejaarspremie <ul style="list-style-type: none"> - Gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid vanaf 01/10/2023 voor de berekening van de eindejaarspremie 	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de fin d’année <ul style="list-style-type: none"> - Assimilation du chômage temporaire à partir du 01/10/2023 pour le calcul de la prime de fin d’année
<ul style="list-style-type: none"> • Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen <p>De sectorale cao eindejaarspremie zal worden aangepast, zodat in de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant de mogelijkheid wordt gecreëerd om de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maximum de helft van de eindejaarspremie; - mits het afsluiten van een bedrijfs-cao; - op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao) - kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden) - voorafgaandelijke informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie - met ingang van de eindejaarspremies over 2023 - de partijen onderzoeken de mogelijkheid om het toepassingsgebied te verduidelijken voor multizetel-ondernemingen <p>De partijen verbinden zich ertoe om in de periode 2025-2026 geen verdere aanpassingen aan te brengen aan de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conversion de la prime de fin d’année en autres avantages <p>La CCT sectorielle concernant la prime de fin d’année sera adaptée afin de prévoir, dans les provinces Anvers, Limbourg, Flandre orientale, Flandre occidentale et Brabant-flamand, la possibilité de convertir la prime de fin d’année en jours de congé ou de l’utiliser pour le leasing vélos sous les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au maximum la moitié de la prime de fin d’année ; - sous réserve de la conclusion d’une CCT d’entreprise ; - sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d’entreprise) - neutralité des coûts (la conversion d’une partie de la prime de fin d’année ne peut pas entraîner d’économies) - information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d’année avec effet à partir des primes de fin d’année pour 2023 - les parties examinent la possibilité de préciser le champs d’application concernant les entreprises multi-sièges

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

<p>mogelijkheid om de sectorale eindejaarspremie om te zetten in andere voordelen.</p>	<p>Les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles modifications à la possibilité de convertir la prime sectorielle de fin d'année dans la période 2025-2026.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Risicogroepen : - verlenging bepalingen - verduidelijking definities 'risicogroepen' met het oog op de sectorale rapportering, de toewijzing van middelen (% per categorie) en de harmonisering A/B 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupes à risque : - prolongation des dispositions - clarification des définitions "groupes à risque" aux fins de l'établissement des rapports sectoriels, de l'allocation des ressources (% par catégorie) et de l'harmonisation O/E
<ul style="list-style-type: none"> • Ecocheques - Verlenging van mogelijkheid tot alternatieve besteding volgens dezelfde modaliteiten als in de vorige akkoorden, tegen 31 oktober 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eco-chèques - Prolongation de la possibilité d'affectation alternative selon les mêmes modalités que dans les accords précédents, d'ici le 31 octobre 2023.
<ul style="list-style-type: none"> • Verlenging bestaande flexibiliteitsbepalingen - Verlenging termijn opname inhaalrust uren en zondagarbeid (koninklijk besluit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation des dispositions de flexibilité existantes - Prolongation du délai de récupération des heures supplémentaires et du travail du dimanche (arrêté royal)
<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisatie - Verderzetten van de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209 (eenheidsclassificatie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisation - Poursuite des travaux du groupe de travail commun 111-209 (classification commune)
<ul style="list-style-type: none"> • Paritaire beginselverklaring PC 111 "Sociaal overleg van en voor de toekomst" <p>De partijen zullen een beginselverklaring onderschrijven tegen uiterlijk 30 november 2023, gebaseerd op de ontwerp tekst die in het paritair comité zal worden neergelegd.</p> <p>Bovendien engageren de partijen zich om, aansluitend hierop:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een gemeenschappelijke sensibilisering voor de beginselverklaring te voorzien (alleszins ten aanzien van de sector, bedrijven, werknemers/militanten, maar ook extern); • de bedrijven te verzoeken dit te bespreken met hun vakbondsvertegenwoordigers en een eigen reflectie te organiseren. • afspraken te maken over volgende stappen rond dit thema 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration de principes commune CP 111 "Concertation sociale de et pour le futur" <p>Les parties souscrivent une déclaration de principes au plus tard le 30 novembre 2023, sur la base du projet de texte qui sera déposé à la commission paritaire.</p> <p>En outre, les parties s'engagent à, par la suite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de prévoir une sensibilisation commune autour de la déclaration de principes (en tout cas à l'attention du secteur, des entreprises, des travailleurs/militants, ainsi qu'en externe) ; • d'inviter les entreprises et leurs représentants syndicaux d'en discuter et d'organiser leur propre réflexion • de convenir des prochaines étapes autour de cette question
<ul style="list-style-type: none"> • Sectorale paritaire werkgroep: premie lastige werken en verplaatsings- en overbruggingstijd - Voorwerp: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Premie lastige werken: herbekijken van de definitie van het toepassingsgebied, toepasbaarheid en controleerbaarheid van de premie 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail paritaire sectoriel : prime travaux pénibles et temps de déplacement et de transition - Objet : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prime travaux pénibles: revoir la définition du champ d'application, de l'applicabilité et de la vérifiabilité de la prime .

ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD 2023 – 2024**METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW (PC****111.03)****18.09.2023****PROJET D'ACCORD SECTORIEL 2023 - 2024****CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MECANIQUE ET****ELECTRIQUE (CP 111.03)****18.09.2023**

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verplaatsings- en overbruggingstijd: herevalueren van de historische afspraken en nagaan of er inconsequenties bestaan t.a.v. de oorspronkelijke doelstellingen - Planning: aanvang voor einde oktober 2023, afronding voor einde 2023 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Temps de déplacement et de transition : réévaluer les accords historiques et identifier les incohérences par rapport aux objectifs initiaux. - Calendrier : début avant fin octobre 2023, achèvement avant fin 2023
<ul style="list-style-type: none"> • CAO 104 <p>Paritaire aanbeveling over de implementatie en concretisering van CAO 104</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CCT 104 <p>Recommandation paritaire sur l'implémentation et la concrétisation de la CCT 104</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sectorale uitdagingen <ul style="list-style-type: none"> - Paritair overleg met betrekking tot illegale tewerkstelling - Paritair bespreken van de concurrentiepositie van de sector 	<ul style="list-style-type: none"> • Défis sectoriels <ul style="list-style-type: none"> - Concertation paritaire sur le travail illégal - Concertation paritaire sur la compétitivité du secteur
<ul style="list-style-type: none"> • Sociale vrede en naleving van de akkoorden 	<ul style="list-style-type: none"> • Paix sociale et respect des accords
<p>De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze overeenkomst. Dit houdt in dat de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken deze overeenkomst, met inbegrip van het hoofdstuk betreffende de koopkrachtpremie, zullen naleven en doen naleven. Bijgevolg zullen de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken zich ervan onthouden op provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak eisen van algemene of collectieve aard te stellen of te steunen die in strijd zijn met de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst of deze uitbreiden. In geval er toch dergelijke eisen zouden gesteld worden, zullen de ondertekenende organisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken, samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.</p>	<p>La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter le présent accord, y compris le chapitre concernant la prime de pouvoir d'achat. En conséquence, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux s'abstiendront de formuler ou de soutenir, au niveau provincial, régional ou de l'entreprise, toute revendication générale ou collective contraire aux accords ou au-delà des engagements prévus dans le présent accord. Toutefois, si de telles exigences seraient quand-même posées, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux, agiront ensemble ou séparément et utiliseront les moyens appropriés pour le faire.</p>