

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**Convention collective de travail du 13
novembre 2023**

LOOPBAANVERLOF

CONGÉ DE CARRIÈRE

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 7 van de CAO van 19 oktober 2015 - Nationaal Akkoord 2015-2016 (registratienummer 130650/CO/111), van de CAO van 27 oktober 2021 - Nationaal Akkoord 2021-2022 (registratienummer 169137/CO/111), van artikel 9 van de CAO van 18 september 2023 - Nationaal Akkoord 2023-2024 Metaalbouw (registratienummer 183205/CO/111) en van artikel 10 van de CAO van 9 oktober 2023 – Nationaal Akkoord 2023-2024 Monteerders (registratienummer 183497/CO/111).

Art. 3. Recht op loopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2024 hebben de arbeiders:

- die de leeftijd van 50 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op één dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.
- die de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op een tweede dag

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2 Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 7 de la CCT du 19 octobre 2015 – Accord National 2015-2016 (n° d'enregistrement 130650/CO/111), de l'article 13 de la CCT du 27 octobre 2021 - Accord National 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111), de l'article 9 de la CCT du 18 septembre 2023 – Accord National 2023-2024 Fabrications métalliques (n° d'enregistrement 183205/CO/111) et de l'article 10 de la CCT du 9 octobre 2023 – Accord National 2023-2024 Monteurs (n° d'enregistrement 183497/CO/111).

Art. 3. Droit au congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2024, les ouvriers :

- ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.
- ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus ont droit chaque année à un deuxième jour de congé de

loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

- die de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op een derde dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder anciënniteit verstaan de totale periode van tewerkstelling onder een arbeidsovereenkomst en/of als uitzendkracht.

Het loopbaanverlof kan opgenomen worden vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 50, 58 of 60 jaar bereikt heeft.

Art. 4. Toekenningsmodaliteiten

Het loopbaanverlof geeft recht op een dag bezoldigde afwezigheid voor een voltijdse arbeider. Deeltijdse arbeiders hebben recht op een afwezigheid naar verhouding tot hun arbeidsstelsel van toepassing op het moment van opname.

De berekening van de verloning voor het loopbaanverlof dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen betreffende de feestdagen.

Art. 5. Planningsmodaliteiten

De opname van het loopbaanverlof dient te gebeuren binnen het kalenderjaar, tenzij op ondernemingsvlak een schriftelijk collectief akkoord werd gesloten dat voorziet in een overdraagbaarheid.

De ondernemingen moeten op hun vlak collectieve en individuele planningsafspraken maken.

Art.6. Uitdiensttreding

Bij uitdiensttreding van de arbeider heeft deze recht op de uitbetaling van het niet opgenomen

carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

- ayant atteint l'âge de 60 ans ou plus ont droit chaque année à un troisième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « ancienneté » la période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant qu'intérimaire.

Les congés de carrière peuvent être pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50, 58 ou 60 ans a été atteint.

Art. 4. Modalités d'octroi

Le congé de carrière donne droit à un jour de congé payé pour un ouvrier à temps plein. Les ouvriers à temps partiel ont droit à une absence proportionnelle à leur régime de travail en vigueur au moment de la prise de ce jour.

Le calcul de la rémunération pour le congé de carrière doit s'effectuer conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Art. 5. Modalités de planification

Le congé de carrière doit être pris au cours de l'année civile, à moins qu'un accord collectif écrit prévoyant que ce jour peut être reporté ait été conclu au niveau de l'entreprise.

Les entreprises doivent prévoir des modalités de planification individuelles et collectives à leur niveau.

Art.6. Sortie de service

En cas de sortie de service, l'ouvrier concerné a droit au paiement du congé de carrière qui n'a pas

loopbaanverlof, uiterlijk in de betaalperiode
volgend op de uitdiensttreding.

été pris, au plus tard durant la période de paiement
suivant la sortie de service.

Art. 7. Toepassing van bestaande modaliteiten

In ondernemingen, die op datum van 1 januari 2016, 1 januari 2022 of 1 januari 2024 reeds voorzien in bijkomende verlofdagen en/of anciënniteitsdagen voor hun arbeiders, wordt de dag loopbaanverlof toegekend bovenop deze bestaande verlofdagen.

De werkgever kan de bestaande toekenningsmodaliteiten op ondernemingsvlak ook toepassen op het sectoraal loopbaanverlof.

Art. 8. Vervanging, inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2022 betreffende het loopbaanverlof (registratienummer 173802/CO/111).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2024.

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

Art. 7. Application des modalités existantes

Dans les entreprises qui, à la date du 1er janvier 2016, du 1er janvier 2022 ou du 1er janvier 2024, prévoient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours de congé d'ancienneté pour leurs ouvriers, le jour du congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé existants.

L'employeur peut appliquer les modalités d'octroi existant au niveau de l'entreprise également au congé de carrière sectoriel.

Art. 8. Remplacement, entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 février 2022 concernant le congé de carrière (n° d'enregistrement 173802/CO/111).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2024.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

1110000
PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Loophetovereenkomst

1110000
COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

congé de carrière

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>R. CHAMPA GIVE (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Vicre de Piere (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

PARITAIR COMITÉ VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW	COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE
Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023	Convention collective de travail du 13 novembre 2023
Opleidingsplannen en sectoraal opleidingsengagement	Plan de formations et engagement de formation sectoriel
Art. 1. - Toepassingsgebied	Art. 1. - Champ d'application
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, inclusief de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren.	La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, y compris des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.
Art. 2. - Definitie opleidingsplan	Art. 2. - Définition plan de formation
Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten per doelgroep in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de medewerkers en de onderneming.	Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise par groupes-cibles, et offre une réponse aux besoins de formation des travailleurs et de l'entreprise.
Art. 3. - Opmaak van het opleidingsplan	Art. 3. - Elaboration du plan de formation
§ 1. De jaarlijkse opmaak van een opleidingsplan is verplicht in bedrijven vanaf 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen).	§ 1. L'élaboration annuelle d'un plan de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus).
§ 2. In bedrijven met minder dan 20 werknemers bevelen de sociale partners ten sterkste aan om eveneens elk jaar een opleidingsplan op te maken.	§ 2. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent vivement qu'un plan de formation soit également établi chaque année.
§ 3. Bij de opmaak van het opleidingsplan zullen de opleidingsbehoeften in alle afdelingen en van alle personeelsgroepen worden onderzocht, rekening houdend met de genderdimensie.	§ 3. Lors de l'élaboration du plan de formation, les besoins de formation seront examinés dans tous les départements et pour tous les groupes de personnel, avec prise en compte de la dimension genre.

Bijzondere aandacht zal gaan naar personen behorend tot de risicogroepen, meer bepaald werknemers van 50 jaar oud, werknemers met verminderde arbeidsgeschiktheid, werknemers die niet de nationaliteit van een EU-lidstaat hebben, en naar knelpuntberoepen.	Une attention particulière sera accordée aux personnes appartenant à des groupes à risque, notamment les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, les travailleurs avec une aptitude de travail réduite, les travailleurs n'ayant pas la nationalité d'un État membre de l'UE, et aux métiers en pénurie.
Het plan moet minimaal de in onderstaand artikel 7, § 3 bedoelde formele en informele opleidingen bevatten en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de realisatie van het individueel opleidingsrecht.	Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles visées à l'article 5, §2 ci-dessous, ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à la réalisation du droit à la formation.
§ 4. Tegen 31 maart van elk jaar moet het plan definitief zijn opgemaakt.	§ 4. Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année.
Art. 4. - Overleg over het opleidingsplan	Art. 4. - Consultation sur le plan de formation
§ 1. De werkgever legt elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.	§ 1. Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale. A cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.
§ 2. In ondernemingen zonder ondernemingsraad en zonder vakbondsafvaardiging, dient het opleidingsplan voor advies voorgelegd te worden aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. Het comité voor preventie en bescherming op het werk geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.	§ 2. Dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité pour la prévention et la protection au travail, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le comité pour la prévention et la protection au travail donne un avis pour le 15 mars au plus tard.
§ 3. Bij ontstentenis van een	§ 3. En l'absence d'un conseil

<p>ondernemingsraad, een vakbondsafvaardiging en een comité voor preventie en bescherming op het werk in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.</p>	<p>d'entreprise, d'une délégation syndicale et d'un comité pour la prévention et la protection au travail au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.</p>
<p>§ 4. De uitvoering van het opleidingsplan en de algemene opvolging van het individueel opleidingsrecht worden jaarlijks geëvalueerd door de ondernemingsraad en bij ontstentenis door de vakbondsafvaardiging, het comité voor preventie en bescherming op het werk of door de werknemers zelf.</p>	<p>§ 4. Chaque année, la mise en œuvre du plan de formation et le suivi général du droit individuel à la formation sont évalués par le conseil d'entreprise et, à défaut, par la délégation syndicale, le comité de prévention et de protection au travail ou par les travailleurs eux-mêmes.</p>
<p>Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.</p>	<p>Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.</p>
<p>Art. 5. - Attestering van het opleidingsplan</p>	<p>Art. 5. - Attestation du plan de formation</p>
<p>Wanneer ondernemingen met een ondernemingsraad en/of een syndicale delegatie en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk een financiële tussenkomst voor opleidingen aanvragen bij een sectoraal opleidingsfonds, dienen zij bij hun eerste aanvraag van elk kalenderjaar te attesteren dat het opleidingsplan voor advies aan één van deze organen werd voorgelegd.</p>	<p>Lorsque les entreprises avec un conseil d'entreprise et/ou une délégation syndicale et/ou un comité de prévention et de protection au travail demandent une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, elles doivent attester pour chaque année calendrier, lors de leur première demande, que le plan de formation a été soumis à l'avis de l'un de ces organes.</p>
<p>Het attest wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris van de ondernemingsraad.</p>	<p>L'attestation est signée par le président et le secrétaire du conseil d'entreprise.</p>
<p>Indien het plan werd voorgelegd aan de syndicale delegatie zal het attest ondertekend worden door een vertegenwoordiger van elke organisatie vertegenwoordigd in de</p>	<p>Si le plan a été soumis à la délégation syndicale, l'attestation sera signée par un représentant de chaque organisation représentée dans la délégation syndicale.</p>

vakbondsafvaardiging.	
Indien het plan werd voorgelegd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, dan zal het attest ondertekend worden door de voorzitter van het comité en een vertegenwoordiger van elke arbeidersorganisatie vertegenwoordigd in dit comité.	Si le plan a été soumis au comité pour la prévention et la protection au travail, le certificat sera signé par le président du comité et un représentant de chaque organisation des ouvriers représentée dans ce comité.
Art. 6. - Bezorgen van het opleidingsplan aan het sectoraal opleidingsfonds en de federale overheid	Art. 6. Remise du plan de formation au fonds de formation sectoriel et au gouvernement fédéral
Om recht te hebben op een financiële tussenkomst voor opleidingen bij een sectoraal opleidingsfonds moeten bedrijven - naast de attestering van het opleidingsplan zoals omschreven in artikel 5 van deze cao - ook elk jaar op elektronische wijze een afschrift van het opleidingsplan bezorgen aan het sectoraal opleidingsfonds.	Pour avoir droit à une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, les entreprises doivent non seulement attester le plan de formation tel que décrit à l'article 5 de la présente CCT, mais également envoyer chaque année une copie de leur plan de formation au fonds sectoriel de formation par voie électronique.
Op basis van art. 38 van de Wet van 3 oktober 2022 betreffende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022) is de werkgever verplicht om op elektronische wijze een afschrift van het opleidingsplan te bezorgen aan de overheid, binnen de maand na de inwerkingtreding van het plan.	Sur base de l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail (M.B. 10 novembre 2022), l'employeur est tenu de fournir par voie électronique une copie du plan de formation au gouvernement, dans un délai d'un mois à compter de l'entrée en vigueur du plan.
Het sectoraal opleidingsfonds zal worden belast met het bezorgen van het opleidingsplan aan de overheid. De werkgever zal aldus aan zijn wettelijke plicht voldoen door het opleidingsplan aan zijn sectoraal opleidingsfonds te bezorgen.	Le fonds de formation sectoriel sera chargé de transmettre le plan de formation au gouvernement. L'employeur s'acquittera donc de son obligation légale en transmettant le plan de formation à son fonds de formation sectoriel
Art. 7. - Sectoraal opleidingsrecht	Art. 7. - Droit de formation sectoriel
In uitvoering van de artikels 50 §1, 50 §3 en 54 §2 van de "Arbeidsdeal" hebben de sociale partners concrete afspraken gemaakt en vastgelegd in de cao 'Individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren'	En application des articles 50 §1, 50 §3 et 54 §2 du "Deal pour l'emploi", les partenaires sociaux ont conclu des accords concrets et les ont inscrits dans la CCT 'Droit individuel de formation dans le

van 18 september 2023.	contexte de la formation tout au long de la vie' du 18 septembre 2023.
De opleidingen dienen tijdens de werkuren te gebeuren. Wanneer de opleiding echter toch buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.	Les formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail. Toutefois, si la formation est suivie en dehors de l'horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.
Art. 8. - Scholingsbeding	Art. 8. - Clause d'écolage
Vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.	Les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.
Deze bepaling is van bepaalde duur en geldt tot en met 1 januari 2025.	Cette disposition est limitée dans le temps et s'applique jusqu'au 1 ^{er} janvier 2025.
Art. 9. - Vervanging	Art. 9. - Remplacement
Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2019 met registratienummer 155.183 aangaande opleidingsplannen en interprofessionele opleidingsdoelstelling, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2020 (Belgisch Staatsblad van 6 augustus 2020).	La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 octobre 2019 avec numéro d'enregistrement 155.183 concernant les plans de formation et objectif de formation interprofessionnel, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1 ^{er} juillet 2020 (Moniteur Belge du 6 août t 2020).
Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt tevens de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 met registratienummer 140.535 aangaande vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 2018 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 2018).	La présente convention collective de travail remplace également la convention collective de travail du 19 juin 2017 avec numéro d'enregistrement 140.535 concernant la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 janvier 2018 (Moniteur Belge du 31 janvier 2018).
Art. 10. - Duur	Art. 10. - Durée
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in	La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er}

<p>werking op 1 september 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 8 dat van toepassing is tot 1 januari 2025.</p>	<p>septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 8, qui s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2025.</p>
<p>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 comité.</p>	<p>Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la président de la commission paritaire.</p>

1110000
PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW

1110000
COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

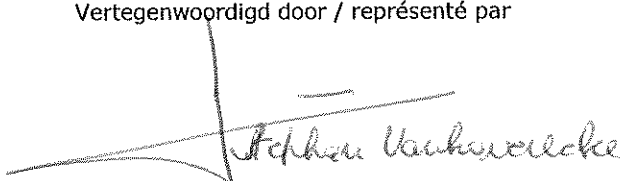
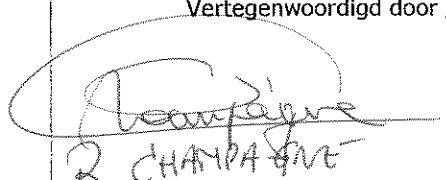
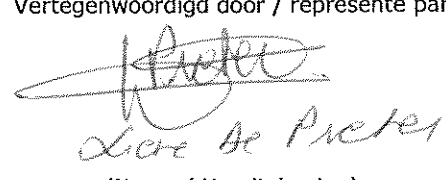

En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Opleidingsplannen en sectoraal opleidingsengagement

Plan de formations et engagement de formation sectoriel

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

<p align="center">PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE EN ELEKTRISCHE BOUW</p>	<p align="center">COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE</p>
<p align="center">Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023</p>	<p align="center">Convention collective de travail du 13 novembre 2023</p>
<p align="center">Verlenging risicogroepen</p>	<p align="center">Prolongation groupes à risque</p>
<p>Artikel 1 - toepassingsgebied</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.</p>	<p>Article 1 – champ d’application</p> <p>La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l’exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.</p>
<p>Artikel 2 - voorwerp</p>	<p>Article 2 - objet</p>
<p>§1.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023 inzake de verlenging risicogroepen (registratienummer 182840/CO/111) zoals hieronder bepaald.</p>	<p>§1.</p> <p>La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 18 septembre 2023 concernant la prolongation groupes à risque (n° d’enregistrement 182840/CO/111) comme indiqué ci-dessous.</p>
<p>§2.</p> <p>Het tweede artikel van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2023 wordt vervangen door de volgende bepaling:</p> <p><i>“De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2017 inzake de tewerkstelling en opleiding risicogroepen (registratienummer 140566/CO/111), verlengd door de cao van 20 december 2021 (registratienummer 169545/CO/111) tot 31 december 2023, wordt opnieuw verlengd tot 31 december 2024.”</i></p>	<p>§2.</p> <p>Le deuxième article de la convention collective de travail du 18 septembre 2023 susvisée est remplacé par la disposition suivante :</p> <p><i>« La convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant l’emploi et la formation des groupes à risque, prolongée par la CCT du 20 décembre 2021 (numéro d’enregistrement 169545/CO/111) jusqu’au 31 décembre 2023, est de nouveau prolongée jusqu’au 31 décembre 2024. »</i></p>

Artikel 3 – duur en inwerkingtreding		Article 3 – durée et entrée en vigueur
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.		La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et arrive à échéance le 31 décembre 2024.

1110000

**PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW**

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het
Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst
gesloten :

Risicogroepen

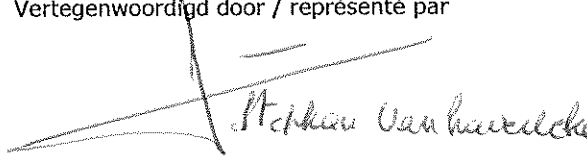
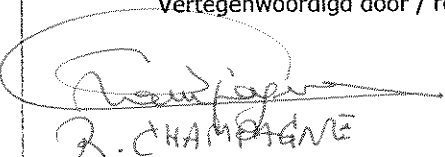
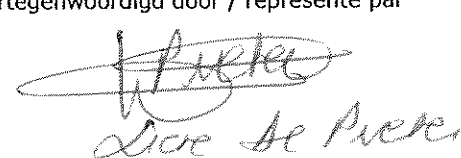

1110000

**COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE**

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la
Commission paritaire, la convention collective de travail a été
conclue :

Groupes à risques

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**Convention collective de travail du 13 novembre
2023**

**STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(« SWT »)**

**RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT
D'ENTREPRISE
(« RCC »)**

Art. 1. Toepassingsgebied

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

**Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar
beroepsverleden – overeenkomst op ondernemingsvlak**

§1. Vanaf 1 januari 2024 moeten de ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel vastleggen die niet lager dan 60 jaar is, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§2. Voor de toepassing van §1, 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 bedrijfstoelage.

§3. De collectieve overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak tot invoering van het stelsel SWT vermeld in §1, moeten van bepaalde duur zijn en mogen geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

**Art. 2. RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de
carrière professionnelle – convention au niveau de
l'entreprise**

§1. A partir du 1 janvier 2024, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime prévu par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise doivent fixer un âge d'octroi de ce régime qui ne soit pas inférieur à 60 ans, comme prévue dans la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

§2. Pour l'application du §1, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§3. Les conventions conclues au niveau de l'entreprise instaurant le RCC mentionné au §1, doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction.

Art. 3. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – sectorale regeling

§1. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§2. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten 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 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.

§3. Deze bepaling geldt enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten die in toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoelage toekent aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§4. De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.

Art. 2. RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – régime sectoriel

§1. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§2. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§3. Cette disposition vaut uniquement dans le cas où aucune convention collective de travail n'a été conclue au niveau l'entreprise en application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 35 ans et ont travaillé dans un métier lourd.

§4. Le travailleur doit pouvoir justifier de 10 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

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. 167 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 ontslagen worden en die in de periode van 1 januari 2024 tot 30 juni 2025, 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.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid' van 13 november 2023 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 (voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2024) en nr. 169 (voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026) van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Aanvullende vergoeding – tijdskrediet (met inbegrip van landingsbanen)

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zal berekend worden op basis van de wedde voorafgaand aan een loopbaanvermindering tot 1/2^{de} of met 1/5^{de} in het kader van tijdskrediet (met inbegrip van landingsbanen).

Art. 7. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Art. 4. RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle

En application de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention n° 167 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise sont octroyés aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°167 et qui sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Art. 5. Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base de deux conventions collectives de travail sectorielles 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 13 novembre 2023 conclues en application des conventions collectives de travail n° 168 (pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024) et n° 169 (pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026) du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. Indemnité complémentaire – crédit temps (y compris les emplois de fin de carrière)

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur base de la rémunération précédant une diminution de carrière de 1/2^{ième} ou d'1/5^{ième} dans le cadre du crédit temps (y compris les emplois de fin de carrière).

Art. 7. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

1110000
PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW

1110000
COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 111.01/02

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 111.01/02

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

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

**COMMISSION PARITAIRE 111
CONSTRUCTIONS METALLIQUE,
MECANIQUE ET ELECTRIQUE**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
13 november 2023**

**Convention collective de travail du
13 novembre 2023**

**TIJDSKREDIET
LOOPBAANVERMINDERING EN
LANDINGSBANEN**

**CREDIT-TEMPS
DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS
DE FIN DE CARRIERE**

Art. 1. Toepassingsgebied

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

Art. 2. Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds

De in artikel 1 bedoelde arbeiders hebben recht op 51 of 36 maanden halftijds of voltijds tijdskrediet voor de motieven zoals bedoeld in art. 4§ 1, a) (zorgen voor zijn kind jonger dan 8 jaar), b) (palliatieve zorg verlenen) en c) (zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid) en § 2 (een erkende opleiding volgen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, nr. 103 ter van 20 december 2016, nr. 103/4 van 29 januari 2018, nr.103/5 van 7 oktober 2020 en nr. 103/6 van 7 november 2022.

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Art. 2. Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps-plein

Les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 ou 36 mois de crédit-temps à mi-temps ou à temps plein pour les motifs visés aux articles 4§ 1, a) (soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans), b) (soins palliatifs) et c) (soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave) et au § 2 (suivre une formation reconnue) de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et de pistes, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016, n° 103/4 du 29 janvier 2018, n° 103/5 du 7 octobre 2020 et n° 103/6 du 7 novembre 2022.

Art. 3. Landingsbaan 4/5^{de} vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de NAR van 30 mei 2023 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5^{de}.

Art. 4. Halftijdse landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de NAR van 30 mei 2023 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Art. 5. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

In uitvoering van artikel 8 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Art. 6. Duur en vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025 met uitzondering van de artikelen 1, 2 en 5 die voor onbepaalde duur gelden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 20 december 2021, met registratienummer 172.391/111/CO.

Art. 3. Emploi de fin de carrière 4/5^{ième} à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 170 du CNT du 30 mai 2023, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, diminuent leurs prestations de travail de 1/5^{ième}.

Art. 4. Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 170 du CNT du 30 mai 2023, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Art. 5. Emploi fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière.

En application de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière, les ouvriers visés à l'article 1 qui ont 50 ans minimum et une carrière de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail de 1/5^{ième}.

Art. 6. Durée et remplacement

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025 à l'exception des articles 1, 2 et 5 qui sont valables pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant le crédit temps, la diminution de carrière et les emplois de fin de carrière du 20 décembre 2021, enregistrée sous le n° 172.391/111/CO.

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

**COMMISSION PARITAIRE 111
CONSTRUCTIONS METALLIQUE,
MECANIQUE ET ELECTRIQUE**

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13
NOVEMBER 2023 BETREFFENDE HET
TIJDSKREDIET,
LOOPBAANVERMINDERING EN
LANDINGSBANEN**

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL DU 13 NOVEMBRE 2023
RELATIVE AU CREDIT-TEMPS,
DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS
DE FIN DE CARRIERE.**

PREMIES VLAAMS GEWEST

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en die inzake domicile en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

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

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

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

1110000
PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW

1110000
COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

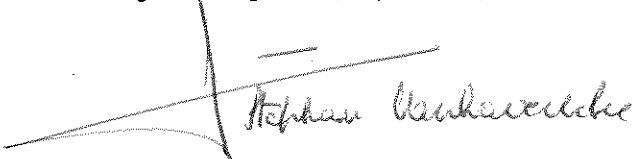
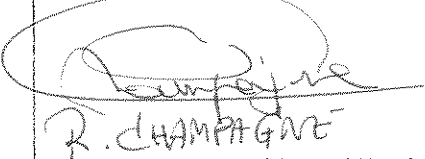
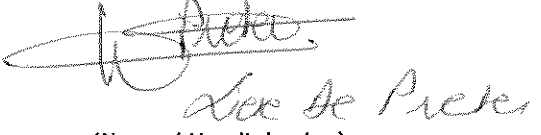

En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen
 (111.01/02)

Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière (111.01/02)

AGORIA AGORIA	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  R. CHAMPAGNE (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  Alex de Preter (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  Jost Dumortier (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)

Paritair comité metaal- machine- en elektrische bouw

Commission paritaire constructions métallique, mécanique et électrique

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN

L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1. Champ d'application

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Artikel 2. Vervanging

Article 2. Remplacement

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 met registratienummer 172257/CO/111.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 décembre 2021 enregistrée sous le numéro 172257/CO/111.

Artikel 3. Openbaar vervoer

Article 3. Transport en commun

Vanaf 1 juli 2019 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 gesloten in de nationale arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, van toepassing.

A partir du 1^{er} juillet 2019 la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 conclue en sein du conseil national de travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'applique.

Vanaf 1 januari 2024 wordt de financiële bijdrage van de werkgevers voorzien in cao nr. 19/9, in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, verhoogd met 12,5%. Deze verhoging geldt als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao 19/9.

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'intervention financière de l'employeur prévue dans la convention collective de travail n° 19/9 est, dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, augmentée de 12,5%. Cette augmentation constitue une avance sur des futures augmentations de l'intervention prévue par la convention collective 19/9

Voor het gedeelte van de woon-werk verplaatsing afgelegd met een ander vervoermiddel dan het

Pour la partie du déplacement domicile-lieu de travail parcourue avec un autre moyen de transport

openbaar vervoer zijn de andere bepalingen van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Als extra stimulans om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan, bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan om de derdebetalersregeling toe te passen waar mogelijk.

In dit verband wijzen de ondertekenende partijen de ondernemingen op de positieve impact die de mogelijkheid van BTW-aftrek kan hebben op de kost van het gebruik van de derdebetalersregeling.

que les transports en commun, les autres dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle sont applicables.

Comme incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail, les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer la possibilité du régime du tiers payant lorsque c'est possible.

Dans ce contexte, les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'impact positif que la possibilité de déduire la TVA peut avoir sur le coût du recours au régime du tiers payant.

Artikel 4. Tussenkost voor ander vervoer

De werkgever betaalt per arbeidsdag een tussenkost aan de werknemer in de reiskosten.

De hoogte van deze tussenkost is afhankelijk van de aard van het vervoermiddel en de totale afstand heen en terug tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Deze tussenkost wordt maandelijks betaald.

Article 4. Intervention pour d'autres moyens de transport

Par jour de travail, l'employeur verse au travailleur une intervention dans les frais de déplacement.

Le montant de cette intervention dépend du moyen de transport et de la distance aller-retour entre le domicile et le lieu de travail.

Cette intervention est payée mensuellement.

Artikel 5. Gegevens

De werknemer dient alle nodige gegevens aan de werkgever over te maken over zijn woonplaats, de aard van de gebruikte vervoermiddelen en het aantal kilometers tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Al de wijzigingen aan deze gegevens geeft de werknemer zo snel mogelijk door.

De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van deze gegevens nagaan en vragen om bewijsstukken voor te leggen.

Article 5. Données

Le travailleur doit fournir à l'employeur toutes les informations nécessaires concernant son domicile, les moyens de transport utilisés et le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail.

Le travailleur communiquera toute modification à ces données le plus rapidement possible à l'employeur.

L'employeur peut à tout moment vérifier l'authenticité de ces données et demander que des pièces justificatives lui soient fournies.

Artikel 6. Afstand van de woon-werk verplaatsing

Voor het vaststellen van de afstand afgelegd tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling of een deeltraject hiervan, wordt het kortste traject voor het betrokken vervoermiddel in aanmerking genomen, tenzij anders overeengekomen is op ondernemingsvlak.

De totale afstand heen en terug wordt afgerond naar de hogere of lagere kilometer naargelang een afstand van 500 meter overschreden werd of niet.

Bij betwisting wordt het aantal kilometers bepaald door gebruik van een automatische routeplanner, ingesteld op het vervoermiddel dat gebruikt wordt (bv. www.google.be/maps).

Per werkdag komt maximaal éénmaal de heen- en éénmaal de terugweg in aanmerking voor een vergoeding, tenzij de bijkomende woon-werk verplaatsingen verricht zijn op expliciete vraag van de werkgever.

Artikel 7. Vergoeding voor het gebruik van de fiets

De werknemer die verklaart gebruik te maken van de fiets en deze effectief gebruikt voor de woon-werk verplaatsing, heeft recht op een fietsvergoeding.

De fietsvergoeding bedraagt 0,27 € per effectief afgelegde kilometer per fiets met een maximum van 10,80 € per werkdag.

Onder woon-werkverplaatsing met de fiets wordt verstaan: elke werkelijk gedane verplaatsing van de werknemer tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling met een rijwiel, een gemotoriseerd rijwiel of een speed pedelec, zoals gedefinieerd in het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, met dien verstande dat de gemotoriseerde rijwielen en de speed pedelecs enkel in aanmerking komen wanneer ze elektrisch worden aangedreven.

Article 6. Distance du déplacement domicile-lieu de travail

Pour déterminer la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail ou une partie de ce trajet, c'est l'itinéraire le plus court pour le moyen de transport concerné qui est pris en compte, sauf en cas d'accord différent au niveau de l'entreprise.

La distance totale aller-retour est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur selon qu'une distance de 500 mètres a été dépassée ou non.

En cas de contestation, le nombre de kilomètres est déterminé en utilisant un planificateur d'itinéraire automatique, paramétré pour le moyen de transport utilisé (par ex. www.google.be/maps).

Par jour de travail, les trajets aller et retour ne sont pris qu'une seule fois en compte pour l'indemnisation, à moins que les déplacements domicile-lieu de travail supplémentaires soient effectués à la demande expresse de l'employeur.

Article 7. Indemnité pour l'utilisation du vélo

Le travailleur qui déclare utiliser le vélo et l'utilise réellement pour ses déplacements domicile-lieu de travail, a droit à une indemnité vélo.

Cette indemnité s'élève à 0,27 € par kilomètre effectivement parcouru en vélo, avec un maximum de 10,80 € par jour de travail.

Par déplacement domicile-lieu de travail à vélo, il convient d'entendre les déplacements effectivement effectués entre le domicile et le lieu de travail en cycle, en cycle motorisé, ou en speed pedelec, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière, étant entendu que les cycles motorisés et les speed pedelecs n'entrent en considération que lorsqu'ils sont propulsés de façon électrique.

Zowel fietsen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien de fiets ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Indien de werkgever een wagen ter beschikking stelt van de werknemer en deze volledig ten laste neemt, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Voor het gedeelte van het woon-werk traject waarvoor de werknemer reeds een vergoeding krijgt voor het openbaar vervoer, heeft de werknemer geen recht op een fietsvergoeding.

Artikel 8. Vergoeding voor een ander vervoermiddel

De werknemer die gebruik maakt van een ander vervoermiddel dan de fiets of het openbaar vervoer, ontvangt een tussenkomst in de vervoerskosten van 0,084 € per afgelegde kilometer met een maximum van 9,20 € per arbeidsdag.

De tussenkomst per arbeidsdag zal evenwel minimaal 1,69 € bedragen voor verplaatsingen tot en met 20 afgelegde kilometers en minimaal 2,03 € voor verplaatsingen vanaf 21 afgelegde kilometers.

Zowel voertuigen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien het voertuig ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze vergoeding uitsluiten.

Tant les vélos appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnité vélo.

Si le vélo est mis à disposition et est pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Si l'employeur met une voiture à la disposition du travailleur et la prend à charge entièrement, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Pour la partie du trajet domicile-lieu de travail pour laquelle le travailleur bénéficie déjà d'une indemnité pour le transport en commun, le travailleur n'a pas droit à une indemnité vélo.

Article 8. Indemnité pour un autre moyen de transport

Le travailleur qui utilise un moyen de transport autre que le vélo ou les transports en commun bénéficie d'une intervention dans les frais de déplacement de 0,084 € par kilomètre parcouru, avec un maximum de 9,20 € par jour de travail.

L'intervention par jour de travail s'élèvera toutefois à minimum 1,69 € pour les déplacements jusqu'à 20 kilomètres et à minimum 2,03 € pour les déplacements à partir de 21 kilomètres.

Tant les véhicules appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnisation.

Si le véhicule est mis à disposition et pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité.

Artikel 9. Controle

De werkgever kan op elk ogenblik het gebruik van de fiets of een ander voertuig controleren en nagaan of de werknemer daadwerkelijk gebruik maakt van dit voertuig voor deze verplaatsingen.

De wijze van controle en de overige modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak en gecommuniceerd aan de werknemers.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gaat dit gepaard met een voorafgaandelijk overleg met de vakbondsafvaardiging.

Eventuele sancties dienen opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Een tijdelijk verlies van het recht op een vergoeding voor het woon-werk verkeer kan enkel toegepast worden indien dit voorzien is in het arbeidsreglement.

Artikel 10. Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer

§1. Wanneer een werkgever of een groep van werkgevers een gemeenschappelijk vervoer van werknemers organiseren, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst als uitgevoerd worden beschouwd zodra de lasten voor de onderneming per werknemer voor dezelfde afstand gelijk is aan de vergoeding die verschuldigd zou zijn ingeval het vervoer per trein plaatsvond.

Indien dit niet het geval is, zal de toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer, voor dezelfde afgelegde afstand paritair op het vlak van de onderneming worden geregeld.

§2. Voor de berekening van de afstand moet er mee rekening gehouden worden dat het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer over het algemeen niet de directe weg tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de tewerkstelling volgt. In voorkomend geval zal de afstand die als

Article 9. Contrôle

L'employeur peut contrôler à tout moment l'utilisation du vélo ou d'un autre moyen de transport et vérifier si le travailleur l'utilise effectivement pour ces déplacements.

Le mode de contrôle et les autres modalités sont définis au niveau de l'entreprise et communiqués aux travailleurs.

Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, ce contrôle fait l'objet d'une concertation préalable avec cette dernière.

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

Une suspension temporaire du droit à l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail ne peut être appliquée que si elle est prévue au règlement de travail.

Article 10. Transport collectif organisé

§1. Lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs organise un transport collectif de travailleurs, la présente convention collective de travail doit être considérée comme ayant été mise en œuvre dès que les charges pour l'entreprise par travailleur pour la même distance sont égales à l'indemnité qui aurait été due si le transport avait eu lieu en train.

Si tel n'est pas le cas, l'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

§2. Pour le calcul de la distance, il convient de tenir compte du fait que le transport collectif organisé ne suit généralement pas l'itinéraire direct entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Le cas échéant, la distance qui doit servir de base pour

basis dient voor de vergoeding van de werkgever, op het vlak van de onderneming paritair worden bepaald.

§3. Wanneer de werknemer tegelijk gebruik maakt van een door de onderneming georganiseerd vervoermiddel en van een ander vervoermiddel, zal de vergoeding worden berekend op basis van de totale afgelegde afstand, evenwel met aftrek van de reeds door de werkgever gedragen kosten voor het door hem georganiseerd vervoer.

De toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer voor dezelfde afgelegde afstand, zal op het vlak van de onderneming paritair worden geregeld, mits de bepalingen van §2 behoorlijk in overweging worden genomen

Artikel 11. Vergoeding voor bijzondere verplaatsingen

§1. De werkgever betaalt de werknemer de werkelijke vervoerskosten terug die gemaakt werden voor het volgen van opleidingen op vraag van de werkgever.

§2. De verplaatsingen die de werknemer maakt om deel te nemen aan activiteiten in het kader van de tewerkstellingscellen worden vergoed op dezelfde wijze als de verplaatsingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Artikel 12. Gunstigere bepalingen

In de gevallen waarin op ondernemingsvlak verschillende en op sommige punten van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstigere bepalingen van toepassing zijn, kunnen deze worden behouden.

Artikel 13. Mobiliteitsrapporten

In het kader van de driejaarlijkse mobiliteitsrapporten (Wet van 8 april 2003, hoofdstuk XI) wordt aan de ondernemingen met meer dan 100 werknemers aanbevolen om in de ondernemingsraad de mogelijkheden tot ondersteuning van de mobiliteit en tot gebruik van de derde betalingsregeling te onderzoeken.

l'indemnisation de la part de l'employeur sera déterminée paritairement au niveau de l'entreprise.

§3. Lorsque le travailleur utilise simultanément un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'indemnité sera calculée sur la base de la distance totale parcourue, déduction faite des coûts déjà supportés par l'employeur pour le transport qu'il organise.

L'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train, pour la même distance parcourue, sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise, à condition que les dispositions du §2 soient correctement prises en compte.

Article 11. Indemnisation des déplacements spéciaux

§1. L'employeur rembourse au travailleur les frais de déplacement réels engagés pour suivre des formations à la demande de l'employeur.

§2. Les déplacements que le travailleur effectue pour participer à des activités dans le cadre des cellules pour l'emploi sont remboursés de la même manière que les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 12. Dispositions plus favorables

Dans le cas où des dispositions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail sont en vigueur dans des entreprises, celles-ci pourront être maintenues.

Article 13. Rapports de mobilité

Dans le cadre des rapports de mobilité tri-annuels (Loi du 8 avril 2003, chapitre XI) il est recommandé aux entreprises avec plus de 100 travailleurs d'examiner en conseil d'entreprise les possibilités de soutien de la mobilité et d'utilisation du système tiers payant.

Artikel 14. Evaluatie van de vergoeding

De sectorale sociale partners evalueren tweejaarlijks de modaliteiten en de hoogte van de vergoedingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Article 14. Évaluation de l'indemnité

Les partenaires sociaux sectoriels évalueront tous les deux ans les modalités et le montant des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail.

Artikel 15. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024.

Zij kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Article 15. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2024.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire.

**BILAGE -TABEL MET TUSSENKOM STEEN IN DE KO STEEN VAN HET W OON W ERKVERKEER (2024)
ANNEXE -TABEL D N'ERVEN T DN SDAN SIES RAJSDU TRAN SPORTD OM CITE -TRAVA TL (2024)**

toelaatgelijka standvoortseen -a1 tenngv egj h km		EBENS BDD RAG PER ARRED SDAG 2024	toelaatgelijka standvoortseen -a1 tenngv egj h km		ANDER VERVOERM D DEL BDD RAG PER ARRED SDAG 2024	toelaatgelijka standvoortseen -a1 tenngv egj h km		ANDER VERVOERM D DEL BDD RAG PER ARRED SDAG 2024
distanca toelaatgelijka standvoortseen -a1 rekouzen km		VELO MON TRAN TP PAR DJUR DE TRAVA TL 2024	distanca toelaatgelijka standvoortseen -a1 rekouzen km		AUTREMOYEN DE TRAN SPORT MON TRAN TP PAR DJUR DE TRAVA TL 2024	distanca toelaatgelijka standvoortseen -a1 rekouzen km		AUTREMOYEN DE TRAN SPORT MON TRAN TP PAR DJUR DE TRAVA TL 2024
1	0,27€	1-20	1,69€	67	5,65€			
2	0,34€	21-24	2,03€	68	5,74€			
3	0,81€	25	2,11€	69	5,82€			
4	1,08€	26	2,19€	70	5,91€			
5	1,35€	27	2,28€	71	5,99€			
6	1,62€	28	2,36€	72	6,08€			
7	1,89€	29	2,45€	73	6,16€			
8	2,16€	30	2,53€	74	6,24€			
9	2,43€	31	2,62€	75	6,33€			
10	2,70€	32	2,70€	76	6,41€			
11	2,97€	33	2,78€	77	6,50€			
12	3,24€	34	2,87€	78	6,58€			
13	3,51€	35	2,95€	79	6,67€			
14	3,78€	36	3,04€	80	6,75€			
15	4,05€	37	3,12€	81	6,83€			
16	4,32€	38	3,21€	82	6,92€			
17	4,59€	39	3,29€	83	7,00€			
18	4,86€	40	3,38€	84	7,09€			
19	5,13€	41	3,46€	85	7,17€			
20	5,40€	42	3,54€	86	7,26€			
21	5,67€	43	3,63€	87	7,34€			
22	5,94€	44	3,71€	88	7,43€			
23	6,21€	45	3,80€	89	7,51€			
24	6,48€	46	3,88€	90	7,59€			
25	6,75€	47	3,97€	91	7,68€			
26	7,02€	48	4,05€	92	7,76€			
27	7,29€	49	4,13€	93	7,85€			
28	7,56€	50	4,22€	94	7,93€			
29	7,83€	51	4,30€	95	8,02€			
30	8,10€	52	4,39€	96	8,10€			
31	8,37€	53	4,47€	97	8,19€			
32	8,64€	54	4,56€	98	8,27€			
33	8,91€	55	4,64€	99	8,35€			
34	9,18€	56	4,73€	100	8,44€			
35	9,45€	57	4,81€	101	8,52€			
36	9,72€	58	4,89€	102	8,61€			
37	9,99€	59	4,98€	103	8,69€			
38	10,26€	60	5,06€	104	8,78€			
39	10,53€	61	5,15€	105	8,86€			
40	10,80€	62	5,23€	106	8,94€			
m eerdan plus que 40		63	5,32€	107	9,03€			
		64	5,40€	108	9,11€			
		65	5,48€	109	9,20€			
		66	5,57€	m eerdan plus que 109				

1110000

**PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW**

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het
Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst
gesloten :

*Tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten
(111.01/02)*


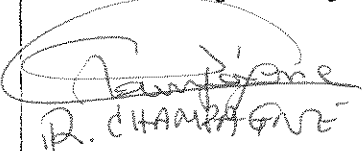
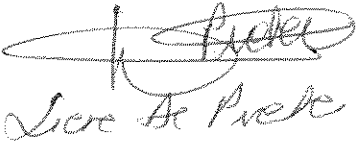

1110000

**COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE**

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la
Commission paritaire, la convention collective de travail a été
conclue :

*Intervention de l'employeur dans les frais de transport
(111.01/02)*

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november
2023*

**Vrijstelling van de verplichting van
Aangepaste beschikbaarheid 2025 en 2026**

Artikel 1. Toepassingsgebied

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

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

**COMMISSION PARITAIRE 111
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET
ELECTRIQUE**

*Convention collective de travail du 13 novembre
2023*

**Dispense de l'obligation de
disponibilité adaptée 2025 et 2026**

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Art. 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 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 of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Art. 3. Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, 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 hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

- la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Art. 3. Portée de la convention collective de travail

§ 1er. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

Art. 4. Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Art. 5. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

Art. 4. Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

§ 1er. Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1er, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 2. Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au § 1er peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

- 1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ;
- 2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Art. 5. Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

1110000

**PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW**

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het
Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst
gesloten :

*Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid
2025 en 2026 (111.01/02)*

1110000

**COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE**

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la
Commission paritaire, la convention collective de travail a été
conclue :

*Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025 et 2026
(111.01/02)*

AGORIA AGORIA	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  R. CHAMPAGNE (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  Luc De Pietre (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 13 november 2023**

**Convention collective de travail
du 13 novembre 2023**

WERKZEKERHEID

SECURITE D'EMPLOI

Art.1. Toepassingsgebied

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

Art. 2. Principe

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast.

Deze maatregelen omvatten onder meer opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling en tijdskrediet.

Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.

Art. 3. Procedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Art. 2. Principe

Pour la durée de cet accord, aucune entreprise ne procédera au licenciement multiple, avant que toutes les mesures pour la sauvegarde de l'emploi ne soient analysées et appliquées dans la mesure du possible.

Ces mesures comprennent entre autres les trajets de formation, le chômage temporaire, la redistribution du travail et le crédit-temps.

A propos de cette analyse, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

Art. 3. Procédure

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables

maatregelen sociaaleconomisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

1. Als de werkgever voornemens heeft om over te gaan tot ontslag van meerdere werklieden en als dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, dan licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken werklieden individueel in alsook de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de vertegenwoordigers van de arbeiders dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen.

Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij.

3. In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werklieden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden vertegenwoordigen.

du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée :

1. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et lorsque ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et individuellement les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Commission paritaire nationale par écrit.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours civils qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau de conciliation dans les huit jours civils qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce, à l'initiative de la partie la plus diligente.

3. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours civils suivant la communication aux ouvriers et au Président de la Commission paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

gen.

Art. 4. Sanctie

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 3, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeider een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan de helft van het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt op vraag van de meest gereede partij, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau van de gewestelijke paritaire sectie.

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 hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Art. 5. Definitie

Onder "meervoudig ontslag" wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden.

Ook ontslagen ingevolge een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Art. 4. Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue dans l'article 3, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnisation à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnisation est égale à la moitié du salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation de la section paritaire régionale à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation prévue par la présente procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée.

L'employeur peut se faire représenter pour cela par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

Art. 5. Définition

Par « licenciement multiple » il est entendu : tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période de soixante jours civils un nombre d'ouvriers atteignant 10% au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers.

Les licenciements suite à une fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

Art. 6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023.

Zij kan worden opgezegd mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, mits respect van een opzegperiode van 6 maanden.

Art. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} juillet 2023.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire 111 pour les constructions métallique, mécanique et électrique, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

1110000

**PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN
ELEKTRISCHE BOUW**

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Werkzekerheid (111.01/02)

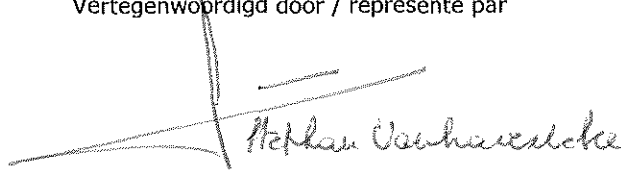
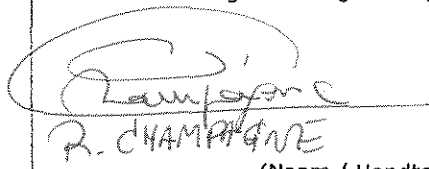
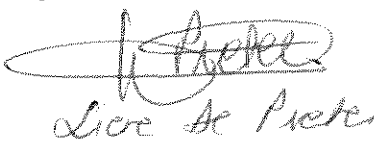

1110000

**COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE**

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Sécurité d'emploi (111.01/02)

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

Attest betreffende het respecteren van de loonnorm 2023-2024

Nr. van het Paritair (Sub)Comité	PC/CP 111
Datum van afsluiting van de CAO	13/11/2023
Titel van de CAO	Verwerkosten / 11.03 / 11.01-02

A. Algemeen principe

1. Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 13 mei 2023 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 werd de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2023-2024 vastgelegd op 0%.
2. Gelet op de bestaande brief van de Minister van Werk van 27 mei 2015 wordt de attesteringspraktijk gecontinueerd.
3. Overeenkomstig deze brief zijn de sociale partners verplicht om aan te tonen dat de door hen afgesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomst de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling zoals werd vastgelegd door het Koninklijk Besluit van 13 mei 2023 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, respecteert.

Ter herinnering: de elementen die niet worden aangerekend op de loonkostenontwikkeling zijn de elementen die expliciet worden uitgesloten in artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Ook de baremieke verhogingen en de indexaties zijn gewaarborgd.

B. Attest

1. Voorziet de CAO in één of meerdere loonkostelementen voor het jaar 2023¹?

- Neen
- Ja

Indien ja, welk(e) element(en)?

...

2. Voorziet de CAO in één of meerdere loonkostelementen voor het jaar 2024¹?

- Neen
- Ja

Indien ja, welk(e) element(en)?

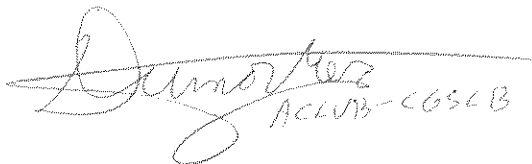
...

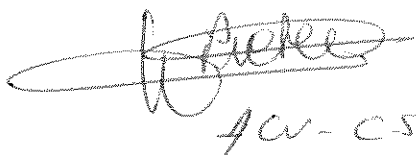
C. Conclusie

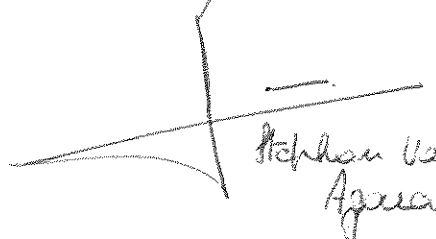
Het resultaat van het voorgaande is dat de deze collectieve arbeidsovereenkomst met de eventuele erin opgenomen loonkostelementen de maximale beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling niet overschrijdt.

Het paritair (sub)comité verklaart dat de loonnorm, vastgelegd op 0 % voor de periode 2023-2024, wordt gerespecteerd.

13/11/2023


ACLVB-CGSLB

 13/11/23
ACV-CSC/CPA

 13/11/2023
Stephan Verhasselt
Agencia

(Datum en handtekeningen)

¹ Gelieve het antwoord dat niet van toepassing is te schrappen