

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2
december 2021**

**NATIONAAL AKKOORD
2021-2021**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

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

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

- *Techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;*
- *Met een belangrijke verplaatsingsgraad (van de woonplaats of de onderneming naar het bedrijf, de klant of van klant naar klant);*
- *Die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad (gereedschap, persoonlijke tools, enz.);*
- *Met hoge opleidingsgraad (specifieke opleidingsprogramma's meerdere keren per jaar);*
- *Die vaak instaan voor een bepaalde regio;*
- *Die vaak gespecialiseerd zijn in bepaalde machines;*
- *Met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming;*
- *Die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.*

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode 2021-2022 met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS van 24 april 2019).

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie

[Typ hier]

**Convention collective de travail du 2 décembre
2021**

**ACCORD NATIONAL
2021-2021**

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Pour l'application de la présente convention, on entend par "techniciens de service":

- *Les techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;*
- *Avec un déplacement important à la clé (du domicile ou de la société vers l'entreprise, le client ou d'un client à l'autre) ;*
- *Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (équipement, outils de travail personnels, etc.) ;*
- *Qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques plusieurs fois par an) ;*
- *Qui couvrent souvent une région déterminée ;*
- *Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;*
- *Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;*
- *Qui ont été repris dans une catégorie de classification spécifique.*

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est conclue pour la période 2021-2022 en tenant compte de l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB du 24 avril 2019).

Art. 3. – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations

Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten (BS van 22 november 1969).

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

Art. 4. – Verhoging van de lonen

Op 1 januari 2022 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 0,4%. Op 1 januari 2022 worden ook alle effectieve brutolonen met 0,4% verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 31 maart 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 januari 2022 verhoogd met 0,4%.

Art. 5. - Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 januari 2022 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht:

a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde werknemersorganisaties akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.

In ondernemingen met meerdere zetels wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop

[Typ hier]

Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail. (MB 22 du novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Augmentation des salaires

Le 1er janvier 2022, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 0,4%. Le 1er janvier 2022, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 0,4%, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 31 mars 2022, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,4% au 1er janvier 2022.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent au 1er janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée:

a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 31 maart 2022 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. In dat geval is het akkoord van alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties vereist en moet de collectieve arbeidsovereenkomst worden ondertekend door alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.157/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 november 2019 (BS van 27 november 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2021 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Coronapremie

§ 1. Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (BS van 29 juli 2021).

§ 2. Het bedrag van de basis-coronapremie is gelijk aan 250 euro.

§ 3. Deze premie wordt verhoogd met een variabel deel van 100 euro, voor ondernemingen met een positieve bedrijfswinst in 2020 (code 9901 van de resultatenrekening van de jaarrekening).

§4. Voor de premies, vermeld in § 2 en § 3, gelden volgende betalingsmodaliteiten:

- Met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op 15 november 2021;
- Pro rata tewerkstellingsbreuk op 15 november 2021;
- Minstens 60 dagen effectieve werkdagen gepresteerd hebben in de onderneming in de referentieperiode, die loopt van 1 januari 2021 tot en met 15 november 2021 voor een recht op de volledige premie, waarbij elke begonnen werkdag gelijkgesteld wordt aan een effectief gepresteerd dag;
- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve werkdagen in de referentieperiode:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%;

b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 31 mars 2022, sur une convention collective de travail.

Dans les entreprises sans délégation syndicale la même procédure sera suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, enregistrée sous le numéro 153.157/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 14 novembre 2019 (MB du 27 novembre 2019), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Prime Corona

§ 1. Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, octroyée à partir du 1^{er} août 2021 comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 (MB du 29 juillet 2021).

§ 2. Le montant de la prime de base-corona est égal à 250 euros.

§ 3. La prime sera majorée d'une partie variable de 100 euros pour les entreprises ayant un résultat d'exploitation positif en 2020 (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels).

§4. Pour les primes mentionnées aux § 2 et § 3, les modalités de paiement suivantes s'appliquent :

- Être lié par un contrat de travail au 15 novembre 2021;
- Prorata de la fraction d'occupation au 15 novembre 2021;
- Avoir au moins 60 jours de travail effectifs dans l'entreprise au cours d'une période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 15 novembre 2021 pour avoir droit à la totalité de la prime, selon laquelle chaque jour de travail entamé est équivalent à un jour de travail effectif;
- Prorata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de travail effectif dans la période de référence:
 - Si au moins 15 jours de prestations effectives : 25%;

- Indien minsten 30 dagen effectieve prestaties: 50%;
- Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%.
- Het variabel gedeelte kan worden aangerekend op reeds toegekende premies in het kader van Covid-19 mits akkoord van:
 - In ondernemingen met syndicale delegatie: de op ondernemingsniveau aanwezige syndicale delegatie;
 - In ondernemingen zonder syndicale delegatie: alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties tegen uiterlijk 24 december 2021.
- Een afwijking op de betaling van het variabel deel kan worden toegestaan aan ondernemingen die het slecht hebben gedaan mits akkoord van:
 - In ondernemingen met syndicale delegatie: Alle in de syndicale delegatie vertegenwoordigde organisaties;
 - In ondernemingen zonder syndicale delegatie: alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.
- Mogelijkheid om op ondernemingsniveau te onderhandelen over een verhoging tot maximum 500 euro:
 - Desgevallend dient de toekenning ervan in overeenstemming met artikel 19quinquies van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet geregeld te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of, bij gebrek aan syndicale delegatie, in een schriftelijke individuele overeenkomst.
- In ondernemingen waar het maximumbedrag van 500 euro aan coronapremie reeds werd toegekend, kan de basispremie van 250 euro omgezet te worden in een gelijkwaardig voordeel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau:
 - In ondernemingen met vakbondsafvaardiging: een collectieve arbeidsovereenkomst tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties;
 - In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: een collectieve arbeidsovereenkomst tussen alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.
- Si au moins 30 jours de prestations effectives : 50%;
- Si au moins 45 jours de prestations effectives : 75%.
- Imputation à la partie variable des primes ayant déjà octroyées dans le cadre de Covid-19 moyennant un accord de:
 - Dans les entreprises avec délégation syndicale: la délégation syndicale présente au niveau de l'entreprise;
 - Dans les entreprises sans délégation syndicale: toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire avant le 24 décembre 2021.
- Une exception sur la partie variable de la prime peut être octroyé aux entreprises qui ont eu de mauvais résultats moyennant un accord de:
 - Dans les entreprises avec délégation syndicale: Toutes les organisation représentées dans la délégation syndicale au niveau de l'entreprise;
 - Dans les entreprises sans délégation syndicale: toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire.
- Possibilité de négocier une augmentation au niveau de l'entreprise jusqu'à un maximum de 500 euros:
 - Le cas échéant, l'attribution doit se faire conformément à l'article 19quinquies de l'arrêté d'exécution de la loi ONSS, par convention collective au niveau de l'd'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale, dans un accord individuel par écrit.
- Dans les entreprises ayant déjà accordé le montant maximal de 500 euros sous forme de prime corona, la prime de base de 250 euros peut être converti en un avantage équivalent au niveau de l'entreprise, par biais d'une convention collective de travail d'entreprise moyennant:
 - Dans les entreprises avec délégation syndicale: une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale;
 - Dans les entreprises sans délégation syndicale: une convention collective de travail entre toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire.

Remarque

Une convention collective de travail relative à la prime corona sera rédigée en ce sens, à partir du 1er août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Art. 7 – Prime de séparation

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake coronapremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2022.

[Typ hier]

Art. 7. – Scheidingspremie

Vanaf 1 januari 2022 wordt, onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, de scheidingspremie verhoogd van €18,50 per nacht naar €18,80 per nacht.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake scheidingspremie, ploegenpremie en premie voor nachtarbeid van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.699/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS van 26 februari 2020) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 8. – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving.

Art. 9. – Sociaal fonds

§ 1. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan wordt toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met de helft of 1/5de door een landingsbaan op te nemen in de periode van 1 januari tot 30 juni 2023.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr.156 en nr.157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor een 1/2de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. A) Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2021 plaatsvond terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor Metaalhandel.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance en bedraagt 3 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar

[Typ hier]

A partir du 1er juillet 2022, et sans préjudice des dispositions plus favorables de l'entreprise, la prime de séparation sera portée de €18.50 par nuit à €18,80 par nuit.

Remarque

La convention collective de travail relative à la prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit du 12 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.699/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2020 (MB du 26 février 2020), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 8 – Déclaration d'engagement salaires jeunes

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité des salaires pour les jeunes, excepté pour les étudiants jobistes, cf. la législation existante.

Art. 9. – Fonds social

§ 1. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur temps de travail dans le cadre de la cct n° 103 du 27 juin 2012 d'1/5e ou de moitié pour l'aménagement de leurs fin de carrière au cours de la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n°156 et de la CCT n°157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et à partir de 57 ans pour une diminution de carrière à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension.

§ 2. A) A partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds Social rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2021 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Metal.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et s'élève à 3 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 300 euros par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale des frais de garde d'enfants, sur laquelle figurent les jours de garde pour l'année précédant celle de la délivrance de l'attestation.

voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

§ 2. B) Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvonden terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor Metaalhandel.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance en bedraagt 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

Op 30 juni 2023 zal er een evaluatie plaatsvinden op het niveau van het Sociaal Fonds, in het kader van een mogelijke uitbreiding naar voorschoolse en naschoolse opvang, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

§ 3. Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeiders die in de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2024 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167.263/CO/149.04.

§ 4. De arbeider die als gevolg van een loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan vanaf 1 januari 2019 en voor onbepaalde duur, aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het Sociaal Fonds.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

§ 5. Vanaf 1 december 2021 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2020 en op 1 februari 2021 (de sociale index van de maand januari van het

§ 2. B) A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds Social rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2022 et 2023 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Metal.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et s'élève à 4 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 400 euros par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

Le 30 juin 2023 il y aura une évaluation au niveau du Fonds Social, en vue de l'extension possible de l'intervention à la garderie avant et après l'école pour des enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap), pour des activités de garderie effectuées par une structure d'accueil ou un établissement de garderie agréé, subventionné ou contrôlé directement par une administration publique.

§ 3. Une indemnité complémentaire est attribuée aux ouvriers qui dans la période du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2024 entrent dans un emploi fin de carrière en douceur, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au travail faisable et à afflux, enregistrée sous le numéro 155.834/CO/149.

§ 4. L'ouvrier qui, à la suite d'un entretien de carrière ou de sa propre initiative, fait appel à un accompagnement de carrière peut à partir du 1^{er} janvier 2019 et ce pour une durée indéterminée solliciter le remboursement des frais par le Fonds Social.

Ce remboursement correspond au prix de revient des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention s'élève à maximum 80 euros par période de six ans.

§ 5. A partir du 1er décembre 2021, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1er février 2020 et au 1er février 2021 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,74% le 1er février

kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 0,74% op 1 februari 2020 en 0,77% op 1 februari 2021, worden de aanvullende vergoedingen met 1,52% geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 december 2021 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: €12,89 per werkloosheidsuitkering en €6,45 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: €6,64 per werkloosheids- en ziekte-uitkering en €3,32 per halve per werkloosheids- en ziekte-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden aangevangen voor 1 juli 2019: € 98,78 na 60 en 120 dagen en €128,62 na een langere periode;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: €2,48 per RIZIV-uitkering en €1,24 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: €8,46 per RIZIV-uitkering en €4,23 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: €328,83 + €16,57/jaar met een maximum van €1084,60;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: €82,20;
- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: €82,20 voor 1/2de en €32,87 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.007/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17/11/2021 (nog niet gepubliceerd) zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 10. – Mobiliteit

§ 1. Vanaf 1 juli 2022 wordt een fietsvergoeding van €0,20 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

§ 2. De fietsvergoeding, zoals opgenomen in § 1 kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de

[Typ hier]

2020 et 0,77% le 1er février 2021, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,52%.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées à partir du 1^{er} décembre comme suit:

- Indemnité complémentaire chômage temporaire: €12,89 par allocation de chômage et €6,45 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés: €6,64 par allocation de chômage et de maladie et €3,32 par demi-allocation de chômage et de maladie;
- Indemnité complémentaire maladie pour les incapacités de travail débutant à partir du 1^{er} juillet 2019: € 98,78 après 60 et 120 jours et €128,62 après une période de maladie plus longue;
- Indemnité complémentaire de maladie: €2,48 par allocation INAMI et €1,24 par demi-allocation INAMI;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour malades âgés: €8,46 par allocation INAMI et €4,23 par demi-allocation INAMI;
- Indemnité complémentaire fermeture: €328,83 + €16,57/an avec un maximum de €1084,60;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: €82,20;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière: €82,20 pour un 1/2e et de €32,87 pour un 1/5e.

Remarque

La convention collective de travail relative à la modification et coordination des statuts du fonds social du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.007/CO/149.04, et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 2021 (à publier) en ce sens à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 10. – Mobilité

§ 1. À partir du 1er juillet 2022, une indemnité vélo de €0,20 par kilomètre effectivement parcouru, pour un maximum de 40 kilomètres (aller et retour) par jour de travail, est accordée aux travailleurs qui parcourent une partie ou la totalité de la distance à vélo.

§ 2. L'indemnité vélo, telle que reprise au §1, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de

financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

§ 3. Boven de 40 kilometer per arbeidsdag blijft de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, van toepassing.

§ 4. De dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBW te delen door 5 en dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 5. De bedoelde arbeiders leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 6. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 104.833/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS van 13 november 2012) zal vanaf 1 juli 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 11. – Werkgroep functieclassificatie

Een werkgroep met experten functieclassificatie wordt opgericht die werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 12. – Opleidingsinspanningen

§1. Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017, hebben de arbeiders vanaf 1 januari 2022 een collectief recht op opleiding van 5 dagen over een periode van 2 jaar.

[Typ hier]

l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

§ 3. À partir de 40 km, l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019, reste d'application.

§ 4. L'indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB et doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie.

§ 5. Les travailleurs remettent à leur employeur une déclaration signée dans laquelle ils déclarent utiliser régulièrement une bicyclette pour se déplacer entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Ils signalent tout changement de cette situation dans les plus brefs délais. L'employeur peut à tout moment vérifier cette déclaration.

§ 6. Les modalités d'octroi de l'indemnité pour le vélo sont déterminées au niveau de l'entreprise.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 104.833/CO/149.04 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB du 13 novembre 2012), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 11. – Groupe de travail classification professionnelle

Un groupe de travail composé d'experts en classification professionnelle sera mis en place pour actualiser la classification professionnelle existante.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 12. – Efforts de formation

§1. Conformément à l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 les ouvriers ont un droit collectif à la formation à raison de 5 jours sur une période de 2 ans, à partir du 1^{er} janvier 2022.

§2. Bovenop het collectief recht op opleiding, zoals vermeld in §1., geldt er per arbeider een individueel recht op opleiding van één dag per kalenderjaar.

Art. 13. – Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

Educam zal zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

Art. 14. – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, § 1., tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen vanaf 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023 uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Art. 15. – Vorming en opleiding buiten arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Art. 16 – Vormingsaanbod voor logistieke medewerkers

Binnen Educam zal er een vormingsaanbod uitgewerkt worden voor logistieke medewerkers.

Art. 17 – Bedrijfsopleidingsplannen

In het verslag van de OR dient genotuleerd te worden dat het bedrijfsopleidingsplan werd besproken binnen de OR.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding,

[Typ hier]

§2. Au-dessus du droit collectif à la formation, tel que mentionné au §1., chaque ouvrier a un droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier.

Art. 13. – Faire agréer Educam en tant que centre de validation d'expérience et cartographie par Educam, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur

Educam tentera de se faire reconnaître comme centre de validation de compétences. L'objectif est qu'Educam puisse délivrer un certificat de validation des compétences qui permettrait aux travailleurs qui ne remplissent pas les conditions de diplôme mais qui disposent des connaissances ou de l'expérience professionnelle nécessaires, d'entrer en considération pour une fonction ou un emploi donnés au sein du secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) s'ils disposent ou non des compétences nécessaires à l'exécution de leur fonction de manière compétente dans un avenir proche.

Les deux initiatives seront élaborées par le comité de suivi d'Educam et seront déployées à partir du 1er octobre 2022 au plus tard.

Art. 14. – Clause d'écolage

En exécution de l'article 22bis, §1., second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage à partir du 1^{er} septembre 2021 et jusqu'au 31 août 2023 inclus.

Art. 15. – Formations en dehors du temps de travail

Les formations ainsi que la préparation des formations doivent impérativement avoir lieu pendant les heures de travail.

Art. 16 – Offre de formation pour les collaborateurs logistiques

Au sein d'Educam une offre de formation sera élaborée pour les collaborateurs logistiques.

Art. 17 – Plans de formation entreprises

Dans le rapport du CE il convient de noter que le plan de formation entreprise a été discuté dans le conseil d'entreprise.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation, enregistrée sous le numéro 154.509/CO/149.04, rendue obligatoire par

geregistreerd onder het nummer 154.509/CO/149.04, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juni 2020 (BS van 16 september 2020), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur en van 1 september 2021 tot 31 augustus 2023 voor het scholingsbeding.

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk en instroom

De sociale partners menen dat de intrede van nieuwe werknemers in de sector een belangrijke uitdaging is, zowel voor de ondernemingen als voor de sector.

Art. 18. – Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe vanaf 1 juli 2021 de inspanningen om een sectoraal model van werkbaar werk verder te ontwikkelen, met EDUCAM als promotor.

De sociale partners spreken verder af om volgende initiatieven te verlengen:

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een premiekrediet van 100 euro per opleidingsdag.

§ 2. Elke onderneming heeft van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het premiekrediet.

§ 3. Arbeiders hebben voor de kinderopvang recht op een tussenkomst ten laste van het Sociaal Fonds zoals omschreven in artikel 9 § 2 A) en B) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

[Typ hier]

arrêté royal du 16 juin 2020 (MB du 16 septembre 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée et à partir du 1^{er} septembre 2021 jusqu'au 31 août 2023 pour ce qui concerne la clause d'écolage.

CHAPITRE V. – Travail faisable

Les partenaires sociaux considèrent que l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur est un enjeu important aussi bien pour les entreprises que pour le secteur.

Art. 18. – Elaboration ultérieure d'un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à partir du 1^{er} juillet 2021 à continuer les efforts pour l'élaboration ultérieure du modèle sectoriel du travail faisable, avec EDUCAM comme promoteur.

Les partenaires sociaux conviennent de prolonger les initiatives suivantes:

§ 1. L'employeur qui, entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2023, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit pendant cette période et pour cet ouvrier à quatre jours de formation sur base de l'offre EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il/elle peut choisir dans l'offre EDUCAM.

La formation ci-dessus donne droit à un crédit-prime de 100 euros par journée de formation.

§ 2. Du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera du Vlaams Opleidingsverlof /Congé-éducation payé.

L'employeur qui est en charge du tutorat a également le droit de suivre un programme de tutorat, organisé par EDUCAM.

Dans le cadre de la formation parrainage, un employeur a également droit à 1 moment de perfectionnement. Du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, l'employeur a droit à un crédit-prime de 100 euros pour un moment de perfectionnement de 8h et 50 euros pour un moment de perfectionnement de 4h.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau.

§ 3. Pour la garde des enfants les travailleurs ont droit à une contribution du Fonds Social, telle que décrite dans l'article 9 § 2 A) et B) de la présente convention collective du travail.

§ 4. Elke arbeider heeft het recht om ten minste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

§ 5. Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2024 kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar, met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, in het kader van hun eindeloopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

§ 6. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.263/CO/149.04 werd vanaf 1 juli 2019 verhoogd en geïndexeerd en dit voor onbepaalde duur. Op 1 december 2021 werd deze aanvullende vergoeding met 1,52% geïndexeerd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.263/CO/149.04, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2023, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2023, artikel 13 dat wordt verlengd tot 31 december 2024, artikel 9 dat werd afgesloten voor onbepaalde duur en artikel 8 dat werd afgesloten tot en met 30 juni 2024.

Art. 19. – Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2022 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitsverlof vanaf 8 jaar anciënniteit in de onderneming, in plaats van voorheen 10 jaar anciënniteit in de onderneming. Een tweede dag anciënniteitsverlof wordt toegekend vanaf 12 jaar in plaats van 15 jaar in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.705/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 april 2020 (BS van 12 mei 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art.19. – Verlof om dwingende redenen

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen heeft de arbeider het recht om van het werk afwezig te zijn in geval van een woningbrand of natuurrampen.

Voor deze afwezigheden zal 1 dag per kalenderjaar worden bezoldigd vanaf 1 januari 2022.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake verlof

[Typ hier]

§4. Chaque ouvrier a droit à un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois tous les cinq ans.

§ 5. A partir du 1er juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2024 les ouvriers ayant au moins 58 ans, peuvent, moyennant l'accord de l'employeur et sur base volontaire, modifier leur carrière dans le cadre de la planification de leur fin de carrière.

§ 6. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 9 de la convention collective de travail relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.263/CO/149.04 est augmentée et indexée à partir du 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée. Le 1er décembre 2021, cette indemnité complémentaire a été indexée à 1,52%.

Remarque

La convention collective de travail relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.263/CO/149.04, sera modifiée en ce sens à partir du 1er décembre 2021 et prolongée jusqu'au 30 juin 2023, à l'exception de l'article 5, second paragraphe, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023, l'article 13 qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024, l'article 9 qui a été conclue pour une durée déterminée et l'article 8 qui est prolongé jusqu'au 30 juin 2024 inclus.

Art. 19. – Congé d'ancienneté

A partir du 1er janvier 2022 l'ouvrier a droit à un jour de congé d'ancienneté moyennant 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise au lieu de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise précédemment. Une deuxième jour de congé d'ancienneté est accordé moyennant 12 ans d'ancienneté au lieu de 15 ans d'ancienneté.

La convention collective de travail relative au congé d'ancienneté du 12 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.705/CO/149.04 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 6 avril 2020 (MB du 12 mai 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 19. – Congé pour raisons impérieuses

Selon la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 introduisant un congé pour raisons impérieuses, le travailleur a le droit de s'absenter du travail en raison de l'incendie du domicile ou d'une catastrophe naturelle.

Pour ces absences, 1 jour par année calendrier sera payé à partir du 1er janvier 2022.

Remarque

Une convention collective sur le congé pour raisons impérieuses sera élaborée à partir du 1er janvier 2022

om dwingende redenen zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden opgemaakt en dit voor bepaalde duur, tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VI. – Loopbaanplanning

Art. 20 . – Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 12 september, geregistreerd onder het nummer 154.701/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 juli 2020 (BS van 14 augustus 2020) zal met ingang van 1 januari 2021 in die zin worden aangepast.

Art. 21. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

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

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

Het Sociaal Fonds zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

Opmerking

Op het PC van 2 december 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend,

[Typ hier]

et pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

CHAPITRE VI. – Planification de la carrière

Art. 20. – Crédit-temps, diminution de la carrière et emplois fin de carrière

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1^e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1^e janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 154.701/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 31 juillet 2020 (MB du 14 août 2020) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2021.

Art. 21. – Régime de chômage avec complément d'entreprise

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.

Le Fonds Social prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

Le Fonds Social mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

Remarque

Lors de la SCP du 29 novembre 2021, 4 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir:

met name:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2023-2024). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VII. Inspraak en overleg

Art. 23. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2021-2022 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 22 van het nationaal akkoord van 2019-2020, verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Comité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

HOOFDSTUK VIII. – Arbeidstijds en flexibiliteit

Art. 24. – Flexibiliteit

[Typ hier]

- Régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.
- Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022). Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.
- Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024). Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.
- Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CHAPITRE VII – Participation et concertation sociale

Art. 23. – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 22 de l'accord national de 2019-2020 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2021-2022.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

HOOFDSTUK VIII. – Temps de travail et flexibilité

Art. 24. – Flexibilité

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.702/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 2020 (BS van 12 mei 2020) wordt verlengd tot 30 juni 2023 en zal in die zin worden aangepast en worden verlengd van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023.

Art. 25. – Overuren en interne grens

De sociale partners komen overeen om het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.158/CO/149.04 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 december 2019 (BS van 19 december 2019) te behouden voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 houden.

§1. Mits cao op ondernemingsvlak met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in paritair subcomité, kan voor de servicetechniekers:

- Het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 300 u voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023;
- Het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor interne grens worden verhoogd van 25 u naar maximum 60 u van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023;
- Interne grens worden verhoogd van 143 u naar maximum 383 u van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

§2. Het verhogen van het aantal vrijwillige overuren, het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens en/of het verhogen van de interne grens, zoals voorzien in § 1. is slechts mogelijk onder volgende voorwaarden:

- Collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten vóór 31 december 2022;
- De servicetechniker die een akkoord heeft gesloten over het presteren van vrijwillige overuren, heeft het recht om definitief of tijdelijk af te zien van het effectief presteren van de vrijwillige overuren. De arbeider verwittigt zijn werkgever hiervan binnen een redelijke termijn die kan worden bepaald op ondernemingsniveau;
- Bij de ondertekening van het individueel akkoord heeft de service-techniker recht op bijstand van vakbondsafgevaardigde of -secretaris;
- Het individueel akkoord wordt neergelegd bij de ondernemingsraad of bij ontstentenis het CPBW of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging en er gebeurt een evaluatie op basis van cijfers over aantal gepresteerde overuren en inzake de recuperatie van die uren;
- Deze verhoging geldt enkel voor servicetechniekers betaald boven categorie E of in groeipad naar een uurloon dat hoger is dan categorie E binnen termijn van 2 jaar.

§3. De in uitvoering van § 1. en § 2. gesloten ondernemingscao wordt neergelegd op de Griffie

La convention collective de travail du 1 septembre 2017 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 141.936/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 29 mai 2018), sera prolongée jusqu'au 30 juin 2023 et sera modifiée en ce sens à partir du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Art. 25. – Heures supplémentaires et limite interne

Les partenaires sociaux sont d'accord de maintenir le cadre convenu dans la convention collective de travail relative aux Heures supplémentaires, enregistrée sous le numéro 153.158/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 3 décembre 2019 (MB du 19 décembre) pour la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

§1. Moyennant une CCT d'entreprise avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ou à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire), pour les techniciens de service:

- Le nombre des heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 h à maximum 300 h pour la période du 1^{er} janvier jusqu'au 30 juin 2023;
- Les heures supplémentaires qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne peuvent être portées de 25 h à maximum 60 h du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023;
- La limite interne peut être portée de 143 h à maximum 383 h du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023.

§2. L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires, le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne ou l'augmentation de la limite interne comme prévu au § 1. ne sont possibles que dans les conditions suivantes:

- Une convention collective de travail est conclue avant le 31 décembre 2022;
- Le technicien de service qui a conclu un accord sur l'exécution des heures supplémentaires volontaires, a le droit de renoncer temporairement ou définitivement à l'exécution effective des heures supplémentaires volontaires. L'ouvrier en informe son employeur dans un délai raisonnable pouvant être déterminé au niveau d'entreprise;
- Lors de la signature de l'accord individuel, le technicien de service a le droit d'être assisté par un délégué syndical ou un secrétaire syndical;
- L'accord individuel est soumis au conseil d'entreprise ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale et une évaluation est effectuée sur base des chiffres des heures supplémentaires prestées et par rapport à la récupération de ces heures;
- L'augmentation ne s'applique qu'aux techniciens de service rémunérés à un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E ou en voie de progression vers un salaire horaire supérieur au salaire barémique.

§ 3. La cct d'entreprise conclue en application du §1. et § 2. est déposée au Greffe de la Direction générale

van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaaloverleg en een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK IX. – Outplacement

Art. 26. – Collectivisering outplacement

Voor de periode vanaf 1 oktober 2021 tot 30 juni 2023 zullen de sociale partners overgaan tot het collectiviseren van outplacement, onder volgende voorwaarden:

- 1300 euro wordt ten laste genomen door het Sociaal Fonds; 500 euro wordt betaald door de onderneming;
- De kwaliteitsbewaking gebeurt door Educam;
- De collectivisering is niet van toepassing bij ontslag wegens medische overmacht;
- De collectivisering geldt niet wanneer de arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken loon.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 11 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.076/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2020 (BS van 24 januari 2020) en zal in die zin worden verlengd, vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 25. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Art. 26. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het

[Typ hier]

Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE IX. – Outplacement

Art. 26. – Collectivisation outplacement

Pendant la période du 1er octobre 2021 au 30 juin 2023, les partenaires sociaux collectiviseront l'outplacement, aux conditions suivantes:

- 1300 euro sont pris en charge par le Fonds Social; 500 euro sont payés par l'entreprise;
- La surveillance de la qualité se fait par Educam;
- La collectivisation n'est pas applicable en cas de licenciement pour force majeure médicale;
- De collectivisation n'est pas valable lorsque l'ouvriers est licencié avec une indemnité de licenciement correspondant à au moins de 30 semaines de salaire.

Remarque

La convention collective de travail en matière d'outplacement du 11 septembre 2019 enregistrée sous le numéro 154.076/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2020 (MB du 24 janvier 2020) sera prolongée en ce sens, valable à partir du 1er octobre 2021 et jusqu'au 30 juin 2023.

CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 25. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Art 26. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal

paritair subcomité voor Metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het paritair subcomité voor de Metaalhandel en aan de ondertekenende organisaties.

et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal et aux organisations signataires.

**PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR DE METAALHANDEL**

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

En dit voor onbepaalde duur.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LE COMMERCE DU METAL**

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2021-2021**

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal 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:

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

Et ceci pour une durée indéterminée.

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

JONGERENLONEN – PARITAIRE VERKLARING

De sociale partners van de sector metaalhandel verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische dan wel beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.

Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Namens de sociale partners van het PsC 149.04.

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2021-2022**

**SALAIRES DES JEUNES –
DÉCLARATION PARITAIRE**

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur du commerce du métal manifestent leur désaccord avec la réintroduction de la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes qui ont opté pour l'enseignement technique ou professionnel. C'est la raison pour laquelle le secteur décidé, il y a des années, de supprimer la dégressivité salariale pour les jeunes.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution réalisable permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Au nom des partenaires sociaux de la ScP 149.04.