

# MONITEUR BELGE

# BELGISCH STAATSBLAD

Publication conforme aux articles 472 à 478 de la loi-programme du 24 décembre 2002, modifiés par les articles 4 à 8 de la loi portant des dispositions diverses du 20 juillet 2005.

Le *Moniteur belge* peut être consulté à l'adresse :

[www.moniteur.be](http://www.moniteur.be)

Direction du Moniteur belge, chaussée d'Anvers 53,  
1000 Bruxelles - Directeur : Wilfried Verzezen

Numéro tél. gratuit : 0800-98 809

185e ANNEE



N. 304

Publicatie overeenkomstig artikelen 472 tot 478 van de programmawet van 24 december 2002, gewijzigd door de artikelen 4 tot en met 8 van de wet houdende diverse bepalingen van 20 juli 2005.

Dit *Belgisch Staatsblad* kan geconsulteerd worden op :

[www.staatsblad.be](http://www.staatsblad.be)

Bestuur van het Belgisch Staatsblad, Antwerpsesteenweg 53, 1000 Brussel - Directeur : Wilfried Verzezen

Gratis tel. nummer : 0800-98 809

185e JAARGANG

MARDI 24 NOVEMBRE 2015  
DEUXIEME EDITION

DINSDAG 24 NOVEMBER 2015  
TWEEDE EDITIE

## SOMMAIRE

### Lois, décrets, ordonnances et règlements

*Service public fédéral Chancellerie du Premier Ministre*

12 NOVEMBRE 2015. — Arrêté royal relatif à l'octroi du titre de Prince ou Princesse de Belgique, p. 70311.

*Service public fédéral Chancellerie du Premier Ministre et Service public fédéral Justice*

12 NOVEMBRE 2015. — Arrêté royal portant consentement au mariage de Son Altesse Royale le Prince Amedeo, Prince de Belgique, avec Madame Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein, p. 70312.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 18 décembre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, relative aux efforts de formation, p. 70313.

## INHOUD

### Wetten, decreten, ordonnanties en verordeningen

*Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister*

12 NOVEMBER 2015. — Koninklijk besluit betreffende de verlening van de titel van Prins of Prinses van België, bl. 70311.

*Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister en Federale Overheidsdienst Justitie*

12 NOVEMBER 2015. — Koninklijk besluit houdende instemming met het huwelijk van Zijne Koninklijke Hoogheid Prins Amedeo, Prins van België, met Mevrouw Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein, bl. 70312.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende de vormingsinspanningen, bl. 70313.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoires :

- a) la convention collective de travail du 18 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen;
- b) la convention collective de travail du 11 février 2015, conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, modifiant la convention collective de travail du 18 décembre 2014 relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen, p. 70314.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 20 décembre 2010, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative à la charte de stabilité sociale, p. 70319.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoires :

- a) la convention collective de travail du 14 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'accord national 2013-2014;
- b) la convention collective de travail du 17 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'abrogation de l'article 7.1. de l'accord national 2013-2014, p. 70325.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 29 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie, instaurant un régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans, p. 70334.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 9 octobre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, relative à l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risque, p. 70336.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 9 décembre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des tuileries, relative à l'octroi d'un régime conventionnel sectoriel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans, p. 70339.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend worden verklaard :

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;
- b) de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, bl. 70314.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, betreffende de charter van sociale stabiliteit, bl. 70319.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend worden verklaard :

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, betreffende het nationaal akkoord 2013-2014;
- b) de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, tot opheffing van artikel 7.1. van het nationaal akkoord 2013-2014, bl. 70325.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid, tot invoering van een tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar, bl. 70334.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, betreffende de tewerkstelling van personen die tot de risico-groepen behoren, bl. 70336.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen, betreffende de toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 60 jaar, bl. 70339.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoires :  
 a) la convention collective de travail du 9 juillet 2013, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton, relative aux conditions de travail;  
 b) la convention collective de travail du 23 avril 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton, modifiant la convention collective de travail du 9 juillet 2013 relative aux conditions de travail, p. 70341.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 8 octobre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, instaurant un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans avec 35 années de carrière professionnelle dont du travail lourd, p. 70349.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, fixant le taux de la cotisation au "Fonds de formation professionnelle de la construction - fvb-ffc Constructiv", p. 70351.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, fixant le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire due au "Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction - fbz-fse Constructiv", p. 70353.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à la fixation des conditions et des modalités du travail intérimaire dans la construction, p. 70354.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à l'organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés, p. 70360.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

30 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative au crédit-temps et aux emplois de fin de carrières, p. 70363.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend worden verklaard :  
 a) de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013, gesloten in het Paritair Subcomité voor de betonindustrie, betreffende de arbeidsvoorwaarden;  
 b) de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de betonindustrie, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013 betreffende de arbeidsvoorwaarden, bl. 70341.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik, tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfsfoeslag op 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waaronder ook een zwaar beroep, bl. 70349.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, tot vaststelling van de bijdrage aan het "Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid - fvb-ffc Constructiv", bl. 70351.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, tot vaststelling van het kwartaalbedrag van de forfaitaire bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf - fbz-fse Constructiv", bl. 70353.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende de vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf, bl. 70354.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende de organisatie van een sectorale outplacement voor sommige oudere werknemers, bl. 70360.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

30 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende het tijdskrediet en de landingsbanen, bl. 70363.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

30 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 25 juin 2015, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, relative à la prolongation de certaines dispositions, p. 70369.

*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*

30 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 11 juin 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, relative à l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans, p. 70370.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

30 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de verlenging van sommige bepalingen, bl. 70369.

*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

30 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik, betreffende de invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag op 60 jaar, bl. 70370.

## LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE

[C – 2015/21075]

12 NOVEMBRE 2015. — Arrêté royal  
relatif à l'octroi du titre de Prince ou Princesse de Belgique

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la Constitution, les articles 85 et 113;

Vu l'arrêté royal du 2 décembre 1991 portant remplacement de l'arrêté royal du 14 mars 1891 qualifiant Princes et Princesses de Belgique les Princes et Princesses issus de la descendance masculine et directe de feu Sa Majesté Léopold I<sup>er</sup>;

Considérant qu'il est indiqué de limiter l'accroissement du nombre des porteurs du titre de Prince ou de Princesse de Belgique à travers les branches collatérales de la Famille Royale;

Considérant qu'il est souhaitable qu'en outre les Princes et Princesses de Belgique portant actuellement ce titre, le gardent;

Considérant qu'aux fins de l'application de la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté, et de la loi du 8 août 1983 organisant un registre national des personnes physiques, et aux fins de la participation à la vie économique de membres de la Famille Royale, il convient d'éviter le plus possible la confusion entre le nom de famille et les titres;

Sur la proposition du Premier Ministre et du Ministre des Affaires étrangères,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans les actes publics et privés qui les concernent, les Princes et les Princesses, enfants et petits-enfants, issus de la descendance directe du Roi ainsi que les Princes et les Princesses, enfants et petits-enfants, issus de la descendance directe du Prince héritier ou de la Princesse héritière portent le titre de Prince ou de Princesse de Belgique à la suite de leur prénom et, pour autant qu'ils les portent, de leur nom de famille et de leur titre dynastique et avant les autres titres qui leur reviennent de droit par leur ascendance. Leur prénom est précédé par le précat Son Altesse Royale.

**Art. 2.** Dans les actes publics et privés qui les concernent, les Princes et les Princesses, enfants et petits-enfants, issus de la descendance directe de Sa Majesté le Roi Albert II portent le titre de Prince ou de Princesse de Belgique à la suite de leur prénom et, pour autant qu'ils les portent, de leur nom de famille et de leur titre dynastique et avant les autres titres qui leur reviennent de droit par leur ascendance. Leur prénom est précédé par le précat Son Altesse Royale.

**Art. 3.** Les Princes et les Princesses qui portent le titre de Prince ou de Princesse de Belgique en vertu de l'arrêté royal du 14 mars 1891 qualifiant Princes et Princesses de Belgique les Princes et Princesses issus de la descendance masculine et directe de feu Sa Majesté Léopold I<sup>er</sup> gardent ce titre à la suite de leur prénom et, pour autant qu'ils le portent, de leur nom de famille et avant les autres titres qui leur reviennent de droit par leur ascendance. Leur prénom est précédé par le précat Son Altesse Royale.

**Art. 4.** Les Princes et Princesses, issus de la descendance directe de Sa Majesté Léopold, Georges, Chrétien, Frédéric de Saxe-Cobourg qui ne sont pas visés par les articles 1<sup>er</sup> à 3, portent à la suite de leur prénom et, pour autant qu'ils le portent, de leur nom de famille, les titres qui leur reviennent de droit par leur ascendance.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER

[C – 2015/21075]

12 NOVEMBER 2015. — Koninklijk besluit  
betreffende de verlening van de titel van Prins of Prinses van België

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de Grondwet, de artikelen 85 en 113;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 december 1991 houdende vervanging van het koninklijk besluit van 14 maart 1891 dat de titel van Prins en Prinses van België verleent aan de Prinsen en Prinsessen geboren uit de mannelijke nakomelingschap in rechte lijn van wijlen Zijne Majesteit Leopold I;

Overwegende dat het aangewezen is de toename van het aantal dragers van de titel van Prins of Prinses van België via de zijtakken van de Koninklijke Familie te beperken;

Overwegende dat het daarenboven wenselijk is dat de Prinsen en Prinsessen van België, die momenteel deze titel voeren, deze behouden;

Overwegende dat het met het oog op de toepassing van de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde, en de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen, en met het oog op de deelname van leden van de Koninklijke Familie aan het economisch leven, het aangewezen is om zo veel mogelijk verwarring tussen de familienaam en de titels te vermijden;

Op de voordracht van de Eerste Minister en van de Minister van Buitenlandse Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** In de openbare en private akten die hen aanbelangen, voeren de Prinsen en de Prinsessen, kinderen en kleinkinderen, geboren uit de nakomelingschap in rechte lijn van de Koning, evenals de Prinsen en de Prinsessen, kinderen en kleinkinderen, geboren uit de nakomelingschap in rechte lijn van de Kroonprins of de Kroonprinses, de titel van Prins of Prinses van België volgend op hun voornaam en voor zover ze die voeren, hun familienaam en hun dynastieke titel, en voor de andere titels die hun rechtens hun ascendentie toekomen. Hun voornaam wordt voorafgegaan door het predicaat Zijne of Hare Koninklijke Hoogheid.

**Art. 2.** In de openbare en private akten die hen aanbelangen, voeren de Prinsen en de Prinsessen, kinderen en kleinkinderen, geboren uit de nakomelingschap in rechte lijn van Zijne Majesteit Koning Albert II, de titel van Prins of Prinses van België volgend op hun voornaam en voor zover ze die voeren, hun familienaam en hun dynastieke titel, en voor de andere titels die hun rechtens hun ascendentie toekomen. Hun voornaam wordt voorafgegaan door het predicaat Zijne of Hare Koninklijke Hoogheid.

**Art. 3.** De Prinsen en Prinsessen, die reeds de titel Prins of Prinses van België voeren krachtens het koninklijk besluit van 14 maart 1891 dat de titel van Prins en Prinses van België verleent aan de Prinsen en Prinsessen geboren uit de mannelijke nakomelingschap in rechte lijn van wijlen Zijne Majesteit Leopold I, behouden deze titel volgend op hun voornaam en voor zover ze die voeren, hun familienaam en voor de andere titels die hun rechtens hun ascendentie toekomen. Hun voornaam wordt voorafgegaan door het predicaat Zijne of Hare Koninklijke Hoogheid.

**Art. 4.** De Prinsen en Prinsessen, geboren uit de nakomelingschap in rechte lijn van Zijne Majesteit Leopold, Joris, Christiaan, Frederik van Saksen-Coburg en die niet worden beoogd door de artikelen 1 tot 3, voeren na hun voornaam en voor zover ze die voeren, hun familienaam, de titels die hun krachtens hun ascendentie toekomen.

**Art. 5.** L'arrêté royal du 2 décembre 1991 portant remplacement de l'arrêté royal du 14 mars 1891 qualifiant Princes et Princesses de Belgique les Princes et Princesses issus de la descendance masculine et directe de feu Sa Majesté Léopold I<sup>er</sup>, est abrogé.

**Art. 6.** Le présent arrêté entre en vigueur ce jour.

**Art. 7.** Le Premier Ministre et le Ministre ayant les Affaires étrangères dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 12 novembre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Premier Ministre,  
Ch. MICHEL

Le Ministre des Affaires étrangères,  
D. REYNDERS

**Art. 5.** Het koninklijk besluit van 2 december 1991 houdende vervanging van het koninklijk besluit van 14 maart 1891 dat de titel van Prins en Prinses van België verleent aan de Prinsen en Prinsessen geboren uit de mannelijke nakomelingschap in rechte lijn van wijlen Zijne Majesteit Leopold I, wordt opgeheven.

**Art. 6.** Dit besluit treedt heden in werking.

**Art. 7.** De Eerste Minister en de Minister bevoegd voor Buitenlandse Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 12 november 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Eerste Minister,  
Ch. MICHEL

De Minister van Buitenlandse Zaken,  
D. REYNDERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE  
ET SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C – 2015/21074]

12 NOVEMBRE 2015. — Arrêté royal portant consentement au mariage de Son Altesse Royale le Prince Amedeo, Prince de Belgique, avec Madame Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'article 85, alinéa 2, de la Constitution;

Considérant la demande formelle qui Nous a été adressée le 20 septembre 2015 par Son Altesse Royale le Prince Amedeo, Prince de Belgique, à consentir au mariage avec Mme Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein, célébré le 5 juillet 2014,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article unique.** Consentement est accordé au mariage de Son Altesse Royale le Prince Amedeo, Prince de Belgique, avec Madame Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein, célébré le 5 juillet 2014.

Le présent consentement produit ses effets le 4 juillet 2014.

Donné à Bruxelles, le 12 novembre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Premier Ministre,  
Ch. MICHEL

Le Ministre de la Justice,  
K. GEENS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER  
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C – 2015/21074]

12 NOVEMBER 2015. — Koninklijk besluit houdende instemming met het huwelijk van Zijne Koninklijke Hoogheid Prins Amedeo, Prins van België, met Mevrouw Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op artikel 85, tweede lid, van de Grondwet;

Overwegende het op 20 september 2015 aan Ons gerichte formele verzoek van Zijne Koninklijke Hoogheid Prins Amedeo, Prins van België, om in te stemmen met het huwelijk met Mevr. Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein, dat op 5 juli 2014 werd voltrokken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Enig artikel.** Instemming wordt verleend met het huwelijk van Zijne Koninklijke Hoogheid Prins Amedeo, Prins van België, met Mevrouw Elisabetta Maria Rosboch von Wolkenstein, voltrokken op 5 juli 2014.

Deze instemming heeft uitwerking met ingang van 4 juli 2014.

Gegeven te Brussel, 12 november 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Eerste Minister,  
Ch. MICHEL

De Minister van Justitie,  
K. GEENS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2015/203937]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 18 décembre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, relative aux efforts de formation (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 18 décembre 2014, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, relative aux efforts de formation.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————  
Annexe

**Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité**

*Convention collective de travail du 18 décembre 2014*

Efforts de formation  
(Convention enregistrée le 3 mars 2015  
sous le numéro 125610/CO/322.01)

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations (*Moniteur belge* du 30 décembre 2005);

- l'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation (*Moniteur belge* du 5 décembre 2007).

CHAPITRE II. — *Augmentation du taux de participation*

Art. 3. Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter annuellement le taux de participation en matière de formation de 5 p.c. sur la période 2013-2015.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/203937]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende de vormingsinspanningen (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende de vormingsinspanningen.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—————  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————  
Bijlage

**Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014*

Vormingsinspanningen  
(Overeenkomst geregistreerd op 3 maart 2015  
onder het nummer 125610/CO/322.01)

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van :

- artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 2005);

- het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren (*Belgisch Staatsblad* van 5 december 2007).

HOOFDSTUK II. — *Verhoging van de participatiegraad*

Art. 3. De sociale partners engageren er zich toe de participatiegraad inzake vorming jaarlijks met 5 pct. te verhogen in 2013-2015.

CHAPITRE III. — *Temps de formation*

Art. 4. En vue de l'exécution concrète de l'article 3, un temps de formation collectif est octroyé aux travailleurs au niveau de l'entreprise.

Ce temps de formation au niveau de l'entreprise est calculé par année de la manière suivante :

- Le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2013, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 11,5 heures;

- Le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2014, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 12 heures.

Art. 5. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 un droit de formation individuel de minimum 9 heures est introduit pour tous les nouveaux travailleurs.

Définition et modalités d'exécution seront déterminées dans un protocole distinct.

L'exécution logistique et financière sera attribuée au conseil d'administration du fonds de formation sectoriel.

Art. 6. La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte à des accords plus favorables existant au niveau des entreprises, qu'ils soient individuels ou collectifs.

CHAPITRE IV. — *Dispositions finales*

Art. 7. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Elle cessera de produire ses effets le 31 décembre 2015, excepté pour les articles 2 à 4 inclus qui cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2014.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 7 mai 2014, conclue dans la Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (enregistrée sous le numéro 122423/CO/322.01).

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C - 2015/12188]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoires :

a) la convention collective de travail du 18 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen;

b) la convention collective de travail du 11 février 2015, conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, modifiant la convention collective de travail du 18 décembre 2014 relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Sont rendues obligatoires :

a) la convention collective de travail du 18 décembre 2014, reprise en annexe 1<sup>re</sup>, conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen;

HOOFDSTUK III. — *Vormingstijd*

Art. 4. Met het oog op de concrete uitvoering van artikel 3, wordt aan de werknemers een collectieve vormingstijd toegekend op het niveau van de onderneming.

Deze vormingstijd op het niveau van de onderneming wordt per jaar als volgt berekend :

- Het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2013, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, vermenigvuldigd met 11,5 uur;

- Het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2014, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, vermenigvuldigd met 12 uur.

Art. 5. Vanaf 1 juli 2014 wordt een individueel vormingsrecht voor nieuwe werknemers ingevoerd van minimaal 9 uur.

De definiëring en uitvoeringsmodaliteiten hiervoor worden vastgelegd in een apart protocol.

De logistieke en financiële uitvoering hiervan worden toevertrouwd aan de raad van beheer van het sectoraal vormingsfonds.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan bestaande gunstigere individuele of collectieve akkoorden op ondermingsvlak.

HOOFDSTUK IV. — *Slotbepalingen*

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015, met uitzondering van de artikelen 2 tot en met 4 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2014.

Zij kan, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden in acht genomen wordt, door elk van de partijen worden opgezegd met een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren (geregistreerd onder het nummer 122423/CO/322.01).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C - 2015/12188]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend worden verklaard :

a) de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;

b) de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend worden verklaard :

a) de als bijlage 1 overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;



b) la convention collective de travail du 11 février 2015, conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, reprise en annexe 2, modifiant la convention collective de travail du 18 décembre 2014 relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————  
Annexe 1<sup>re</sup>

#### Commission paritaire du commerce de détail indépendant

*Convention collective de travail du 18 décembre 2014*

Garantie d'un revenu mensuel minimum moyen

(Convention enregistrée le 5 février 2015  
sous le numéro 125194/CO/201)

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant.

§ 2. Le nombre de travailleurs en vue de déterminer si l'employeur a occupé en moyenne 20 travailleurs ou plus est établi de la même manière que celle prévue à l'article 38, § 3, 9<sup>o</sup> de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

§ 3. Par "prestations normales de travail à temps plein", on entend : le travail effectivement fourni à concurrence de la durée du travail hebdomadaire, telle que prévue par l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, publiée au *Moniteur belge* du 30 mars 1971.

§ 4. On entend par "employés" : les employés et les employées.

Art. 2. La présente convention collective de travail ne s'applique pas :

1<sup>o</sup> aux employés qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois civil;

2<sup>o</sup> aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.

#### CHAPITRE II. — *Principes*

Art. 3. Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le revenu minimum mensuel moyen suivant est applicable :

a) Entreprises avec moins de 20 travailleurs

b) de als bijlage 2 overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—————  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————  
Bijlage 1

#### Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014*

Waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen

(Overeenkomst geregistreerd op 5 februari 2015  
onder het nummer 125194/CO/201)

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel behoren.

§ 2. Om te bepalen of een werkgever gemiddeld 20 of meer werknemers heeft tewerkgesteld, wordt het aantal werknemers op dezelfde wijze vastgesteld zoals voorgeschreven in artikel 38, § 3, 9<sup>o</sup> van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

§ 3. Onder "normale voltijdse arbeidsprestaties" worden verstaan : de werkelijke geleverde arbeid, ten belopen van de wekelijkse arbeidsduur, zoals deze is vastgesteld bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, bekengemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1971.

§ 4. Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing :

1<sup>o</sup> op de bedienden die gewoonlijk zijn tewerkgesteld gedurende een periode welke minder dan één kalendermaand bedraagt;

2<sup>o</sup> op de personen die zijn tewerkgesteld in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd.

#### HOOFDSTUK II. — *Beginselen*

Art. 3. Op 1 januari 2015 is het volgend gemiddeld minimum maandinkomen van toepassing :

a) Ondernemingen met minder dan 20 werknemers

Leeftijd/Age	- 6 maanden/mois anc.	+ 6 maanden/mois anc.	+ 12 maanden/mois anc.
20	1.501,82	1.541,67	1.559,38
19	1.501,82	1.541,67	1.541,67
18	1.501,82	1.501,82	1.501,82
17	1.176,29	1.207,20	1.242,15
≤ 16	1.083,43	1.111,89	1.144,09

b) Entreprises avec 20 travailleurs ou plus

b) Ondernemingen met 20 of meer werknemers

Leeftijd/Age	- 6 maanden/mois anc.	+ 6 maanden/mois anc.	+ 12 maanden/mois anc.
20	1.501,82	1.541,67	1.559,38
19	1.501,82	1.541,67	1.541,67
18	1.501,82	1.501,82	1.501,82
17	1.184,14	1.215,05	1.249,99
≤ 16	1.090,66	1.119,13	1.151,31

Art. 4. Pour le personnel employé occupé à temps partiel, le revenu minimum mensuel moyen garanti, prévu à l'article 3 est calculé proportionnellement à la durée de la prestation de travail mensuelle.

Art. 5. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "revenu minimum mensuel moyen" :

1° la rémunération mensuelle garantie par les barèmes de rémunérations fixés par la commission paritaire, les conventions d'entreprise ou les contrats de travail individuels d'employés.

Dans la rémunération mensuelle doivent être comprises aussi bien la partie fixe que la partie variable;

2° l'équivalence mensuelle des primes et autres avantages, éventuellement payés en nature, accordés en vertu de conventions collectives de travail, de conventions d'entreprise, de contrats de travail individuels d'employés ou des usages.

Art. 6. Sont toutefois exclus de la détermination du revenu minimum mensuel moyen :

1) les compléments pour le travail supplémentaire fixés par l'article 29, § 1<sup>er</sup> de loi sur le travail du 16 mars 1971;

2) les avantages prévus par les dispositions de l'article 19, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs;

3) les primes ou les indemnités octroyées en raison des frais réellement exposés par les employés;

4) les prestations sociales complémentaires et légales dues à l'occasion de périodes de suspension du contrat de louage de travail, telles que les indemnités de maladie, les allocations de chômage partiel et les simples et doubles pécules de vacances.

### CHAPITRE III. — Modalités d'application

Art. 7. § 1<sup>er</sup>. Au moment du paiement de la prime prévue au chapitre V de la convention collective de travail du 14 décembre 2012, conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, fixant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée sous le n° 113207), le décompte des rémunérations mensuelles payées ainsi que des autres avantages accordés dont question à l'article 5 de la présente convention collective de travail, pendant les douze mois précédents ou de la partie de ces douze mois réellement accomplie, est établi.

§ 2. Lorsque le décompte dont question au § 1<sup>er</sup> est inférieur au total des montants mensuels du revenu minimum mensuel moyen garanti par la présente convention collective de travail, pour la période pour laquelle le décompte mentionné prévu au § 1<sup>er</sup> a été établi, la différence est payée sous forme de complément au moment du paiement de la prime dont question au chapitre V de la convention collective de travail du 14 décembre 2012 mentionnée au § 1<sup>er</sup>.

§ 3. En cas de cessation de l'exécution du contrat de travail avant la date prévue par le présent article, le réajustement éventuel s'effectue au moment de la cessation.

Art. 8. § 1<sup>er</sup>. Pour les employés dont les rémunérations sont complètement ou partiellement variables, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base de la moyenne des revenus mensuels des douze derniers mois ou de la partie de ces douze mois réellement accomplie.

§ 2. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets.

Art. 4. Voor het bediendepersoneel dat met onvolledige dienstbetrekking is tewerkgesteld, wordt het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, bepaald in artikel 3 berekend naar rata van de duur van de maandelijkse arbeidsprestatie.

Art. 5. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "gemiddeld minimum maandinkomen" verstaan :

1° het maandloon dat is gewaarborgd door de loonschalen welke zijn vastgesteld door het paritair comité, de ondernemingsovereenkomsten of de individuele arbeidsovereenkomsten voor bedienden.

In het maandloon moet zowel het vaste als het veranderlijke gedeelte worden begrepen;

2° de tegenwaarde per maand van de premies en andere voordelen, eventueel in natura betaald, welke worden toegekend krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten, ondernemingsovereenkomsten, individuele arbeidsovereenkomsten voor bedienden of de gebruiken.

Art. 6. Worden evenwel uitgesloten voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen :

1) de aanvullingen voor overwerk bepaald door artikel 29, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2) de voordelen welke worden bedoeld in de bepalingen van artikel 19, § 2 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;

3) de premies of vergoedingen welke worden uitgekeerd wegens werkelijke door de bedienden gedragen kosten;

4) de wettelijke en aanvullende sociale prestaties die worden toegekend naar aanleiding van schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst zoals : ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid, enkel en dubbel vakantiegeld.

### HOOFDSTUK III. — Toepassingsmodaliteiten

Art. 7. § 1. Op het ogenblik van de betaling van de premie voorzien in hoofdstuk V van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2012, gesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden (geregistreerd onder het nr. 113207), wordt een afrekening opgemaakt van de betaalde maandlonen alsook van de andere toegekende voordelen waarvan sprake in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, gedurende de voorafgaande twaalf maanden of het effectief gepresteerde gedeelte van deze twaalf maanden.

§ 2. Wanneer de afrekening waarvan sprake in § 1 lager is dan het totaal van de maandbedragen van het gemiddeld minimum maandinkomen dat wordt gewaarborgd door deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode waarvoor de afrekening vermeld in § 1 werd opgemaakt, wordt het verschil als complement betaald op het ogenblik van de betaling van de premie waarvan sprake in hoofdstuk V van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2012, vermeld onder § 1.

§ 3. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór de in dit artikel voorziene datum wordt de gebeurlijke aanpassing gedaan op het ogenblik zelf van de beëindiging.

Art. 8. § 1. Voor de bedienden die volledig of gedeeltelijk met een veranderlijk loon worden betaald, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen berekend op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van de laatste twaalf maanden of het effectief gepresteerde gedeelte van deze twaalf maanden.

§ 2. Voor de bepalingen van het gemiddeld minimum maandinkomen wordt geen rekening gehouden met onvolledige werkmaanden.

CHAPITRE IV. — *Liaison à l'indice des prix à la consommation*

Art. 9. § 1<sup>er</sup>. Le montant du revenu mensuel minimum moyen fixé à l'article 3 correspond à l'indice de référence 100,01, pivot de la tranche de stabilisation 98,05 - 100,01 - 102,02.

§ 2. Moyennant le respect des dispositions contenues dans l'arrêté royal n° 156 modifiant la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants et l'arrêté royal n° 180 du 30 décembre 1982 portant certaines mesures en matière de modération des rémunérations, le revenu mensuel minimum moyen est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions du chapitre IV de la convention collective de travail du 14 décembre 2012, mentionnée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>.

CHAPITRE V. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 10. La convention collective de travail du 18 mai 2004 (enregistrée sous le n° 71711), conclue au sein de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant, relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen est abrogée.

CHAPITRE VI. — *Dispositions finales*

Art. 11. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 mai 2004 précitée relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 12. Elle ne peut être dénoncée que par une des parties signataires et ce moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant et aux parties signataires de la présente convention collective de travail.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Annexe 2

**Commission paritaire du commerce de détail indépendant**

*Convention collective de travail du 11 février 2015*

Modification de la convention collective de travail du 18 décembre 2014 relative à la garantie d'un revenu mensuel minimum moyen

(Convention enregistrée le 29 avril 2015  
sous le numéro 126753/CO/201)

Article 1<sup>er</sup>. § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant.

§ 2. On entend par "employés" : les employés et les employées.

HOOFDSTUK IV. — *Koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen*

Art. 9. § 1. Het bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld in artikel 3 staat tegenover het referentie-indexcijfer 100,01, spil van de stabilisatieschijf 98,05 - 100,01 - 102,02.

§ 2. Mits in acht name van de beschikkingen van het koninklijk besluit nr. 156 tot wijziging van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld en het koninklijk besluit nr. 180 van 30 december 1982 houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging, is het gemiddeld minimum maandinkomen gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2012, vermeld in artikel 7, § 1.

HOOFDSTUK V. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 10. De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2004 (geregistreerd onder het nr. 71711), afgesloten in het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen is opgeheven.

HOOFDSTUK VI. — *Slotbepalingen*

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bovengemelde collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 2004 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

Ze treedt in werking op 1 januari 2015 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Art. 12. Zij mag slechts worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen en zulks mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Bijlage 2

**Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2015*

Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen

(Overeenkomst geregistreerd op 29 april 2015  
onder het nummer 126753/CO/201)

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel.

§ 2. Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Art. 2. L'article 3 de la convention collective de travail du 18 décembre 2014, enregistrée sous le numéro 125194/CO/201 est remplacé par la disposition suivante :

"Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le revenu minimum mensuel moyen suivant est applicable :

a) Entreprises avec moins de 20 travailleurs

1. Travailleurs avec un contrat fixe

Leeftijd/Age	- 6 maanden/mois anc.	+ 6 maanden/mois anc.	+ 12 maanden/mois anc.
22			1.634,41
21	1.547,75	1.588,42	1.634,41
20	1.501,82	1.541,67	1.559,38
19	1.501,82	1.541,67	1.541,67
18	1.501,82	1.501,82	1.501,82
17	1.176,29	1.207,20	1.242,15
≤ 16	1.083,43	1.111,89	1.144,09

2. Etudiants

Leeftijd/Age	- 6 maanden/mois anc.	+ 6 maanden/mois anc.	+ 12 maanden/mois anc.
22			1.634,41
21	1.547,75	1.588,42	1.634,41
20	1.454,89	1.493,11	1.536,35
19	1.362,02	1.397,81	1.438,28
18	1.269,16	1.302,50	1.340,22
17	1.176,29	1.207,20	1.242,15
≤ 16	1.083,43	1.111,89	1.144,09

b) Entreprises avec 20 travailleurs ou plus

1. Travailleurs avec un contrat fixe

Leeftijd/Age	- 6 maanden/mois anc.	+ 6 maanden/mois anc.	+ 12 maanden/mois anc.
22			1 644,73
21	1 558,08	1 598,75	1 644,73
20	1 501,82	1 541,67	1 559,38
19	1 501,82	1 541,67	1 541,67
18	1 501,82	1 501,82	1 501,82
17	1 184,14	1 215,05	1 249,99
≤ 16	1 090,66	1 119,13	1 151,31

2. Etudiants

Leeftijd/Age	- 6 maanden/mois anc.	+ 6 maanden/mois anc.	+ 12 maanden/mois anc.
22			1.644,73
21	1.558,08	1.598,75	1.644,73
20	1.464,60	1.502,83	1.546,05
19	1.371,11	1.406,90	1.447,36
18	1.277,63	1.310,98	1.348,68
17	1.184,14	1.215,05	1.249,99
≤ 16	1.090,66	1.119,13	1.151,31".

Art. 2. Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014, geregistreerd onder het nummer 125194/CO/201 wordt vervangen door de volgende bepaling :

"Op 1 januari 2015 is het volgend gemiddeld minimum maandinkomen van toepassing :

a) Ondernemingen met minder dan 20 werknemers

1. Werknemers met een vast contract

2. Studenten

b) Ondernemingen met 20 of meer werknemers

1. Werknemers met een vast contract

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 4. Elle ne peut être dénoncée que par une des parties signataires et ce moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant et aux organisations signataires de la présente convention.

Art. 5. Ce préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui dans lequel le préavis a été notifié.

Art. 6. L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention doit en indiquer les raisons et doit en même temps soumettre des propositions constructives qui seront examinées par les autres organisations représentées en commission paritaire dans le mois qui suit leur réception.

Art. 7. En cas de non-conclusion d'un accord à l'expiration du délai de préavis, les avantages et les obligations découlant de la présente convention collective de travail continuent à avoir leurs effets envers les employeurs et les employés visés à l'article 1<sup>er</sup>, jusqu'au moment où intervient une nouvelle convention collective de travail d'une durée maximale de douze mois, prenant cours dès l'expiration du délai de préavis.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Art. 4. Zij mag slechts worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen en zulks mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5. Deze opzegging neemt een aanvang op de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarin zij wordt betekend.

Art. 6. De organisatie welke het initiatief neemt van de opzegging moet de redenen ervan opgeven en gelijktijdig opbouwende voorstellen neerleggen welke door de andere organisaties in het paritair comité moeten worden besproken binnen een termijn van één maand na hun ontvangst.

Art. 7. Bij ontstentenis van een akkoord vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn blijven de voordelen en verplichtingen welke voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst hun uitwerking hebben ten overstaan van de werkgevers en bedienden die zijn bedoeld in artikel 1, tot op het ogenblik dat een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst met een maximumtermijn van twaalf maanden, te rekenen vanaf het verstrijken van de opzeggingstermijn, wordt gesloten.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2015/203679]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 20 décembre 2010, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative à la charte de stabilité sociale (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 20 décembre 2010, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative à la charte de stabilité sociale.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2015/203679]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, betreffende de charter van sociale stabiliteit (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, betreffende de charter van sociale stabiliteit.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

## Annexe

**Commission paritaire des constructions métallique,  
mécanique et électrique***Convention collective de travail du 20 décembre 2010*Charte de stabilité sociale  
(Convention enregistrée le 3 mars 2015  
sous le numéro 125597/CO/111)

## Préambule

La convention collective de travail ci-dessous est conclue tenant compte des considérations suivantes :

- la conclusion d'accords donne aux employeurs et aux syndicats une compétence importante pour fixer les conditions de rémunération et de travail;
- ces accords sont conclus dans un esprit de droits et obligations réciproques;
- ces accords impliquent dès lors que :
  - les signataires respectent ces accords et mettront tout en œuvre pour les faire respecter à chaque niveau;
  - pendant la durée de ces accords conclus, des revendications collectives qui dépassent les engagements pris ne sont posées ou soutenues à aucun niveau;
- les principes de base repris dans la convention collective de travail engagent aussi bien les organisations que leurs membres individuels. Les organisations des employeurs et les organisations syndicales ont la responsabilité de faire respecter ces procédures;
- en cas de violation ou violation imminente de la paix sociale, les organisations des employeurs et les organisations syndicales interviendront ensemble ou séparément et utiliseront à cet effet les moyens appropriés.

Section 1<sup>er</sup>. Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention 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 métalliques.

On entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

## Section 2. But

Art. 2. Cette convention collective de travail a comme but :

- de prévoir un nombre de principes de base de concertation sociale et de paix sociale;
- d'actualiser et de coordonner les règles sectorielles existantes concernant le traitement des conflits et de conciliation.

## Section 3. Objet

Art. 3. § 1<sup>er</sup>. Préambule

La concertation sociale contribue largement à la stabilité sociale, laquelle est nécessaire pour un développement socio-économique favorable. Les accords repris dans cette convention collective de travail ont pour but de renforcer la concertation sociale. Cela implique également que les accords pris soient respectés et que les procédures permettant de résoudre les problèmes soient suivies pour éviter qu'ils ne dégénèrent en conflits.

Tous les partenaires de la concertation sociale, à tous les niveaux, doivent être au courant de ces principes et les (faire) respecter.

Chaque organisation s'engage à rendre publique ces principes par une information et une formation adéquate de ses membres afin que chacun la considère comme un élément essentiel de son affiliation.

## § 2. Trois principes de base

- Respect de la concertation sociale et de ses acteurs, c'est-à-dire reconnaissance de la valeur d'une concertation sociale valable et permanente aux différents niveaux, chacun avec ses missions et compétences et dans un respect mutuel des personnes qui doivent réaliser cette concertation. Employeurs et syndicats font preuve de justice, équité et conciliation.
- Respect de la paix sociale, c'est-à-dire pas de revendications nouvelles ou supplémentaires en plus des points qui font l'objet d'un accord en cours.

## Bijlage

**Paritair Comité voor de metaal-,  
machine- en elektrische bouw***Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2010*Charter van sociale stabiliteit  
(Overeenkomst geregistreerd op 3 maart 2015  
onder het nummer 125597/CO/111)

## Preamble

Onderstaande collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten rekening houdend met de volgende overwegingen :

- het sluiten van overeenkomsten geeft de werkgevers(organisaties) en de vakbonden een belangrijke bevoegdheid in het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden;
- deze overeenkomsten worden gesloten in een geest van wederzijdse rechten en plichten;
- deze overeenkomsten houden ook in dat :
  - de ondertekenaars deze overeenkomsten naleven en alles in het werk stellen om ze te doen naleven op elk niveau;
  - tijdens de duurtijd van de aangepane akkoorden op geen enkel niveau eisen van collectieve aard gesteld of ondersteund worden die de aangepane verbintenissen uitbreiden;
  - de in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen basisprincipes gelden zowel voor de organisaties als voor de individuele leden ervan. De werkgevers- en vakbondsorganisaties hebben de verantwoordelijkheid deze procedures te doen naleven;
  - ingeval van een inbreuk of een dreigende inbreuk op de sociale vrede, zullen de werkgevers- en vakbondsorganisaties samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.

## Afdeling 1. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Onder "arbeiders" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

## Afdeling 2. Doel

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel :

- te voorzien in een aantal basisbeginselen van sociaal overleg en sociale vrede;
- de bestaande sectorale regels betreffende geschillenbehandeling en verzoening te actualiseren en te coördineren.

## Afdeling 3. Voorwerp

Art. 3. § 1. Uitgangspunt

Het sociaal overleg draagt in ruime mate bij tot sociale stabiliteit. Sociale stabiliteit is noodzakelijk voor een gunstige sociaal-economische ontwikkeling. De afspraken opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben tot doel het sociaal overleg te ondersteunen. Tegelijk veronderstelt dit dat genomen afspraken nageleefd worden en dat procedures worden gevolgd om problemen op te lossen zonder dat ze ontaarden tot conflicten.

Alle partners in het sociaal overleg, op alle niveaus, moeten op de hoogte zijn van deze principes, ze naleven en ze (doen) naleven.

Elke organisatie zal deze principes kenbaar maken door adequate informatie en vorming van zijn leden zodat elkeen het beschouwt als een essentieel onderdeel van zijn lidmaatschap.

## § 2. Drie basisprincipes

- Respect voor sociaal overleg en zijn spelers, dit wil zeggen erkenning van de waarde van volwaardig en permanent sociaal overleg op de verschillende niveaus elk met zijn opdrachten en bevoegdheden en met wederzijds respect voor de personen die dit overleg moeten waar maken. Werkgevers en vakbonden geven blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening.
- Respect voor sociale vrede, dit wil zeggen geen nieuwe of bijkomende eisen bovenop de punten die het voorwerp uitmaken van een lopend akkoord.

- Respect des procédures de concertation pour le traitement des problèmes, c'est-à-dire que les problèmes sont discutés et résolus par le biais de la concertation, si nécessaire en plusieurs étapes en cascade. Ce n'est qu'après avoir parcouru cette procédure que des actions peuvent être menées, en ultime recours.

#### Section 4. Procédure de conciliation

##### Art. 4. Généralités

§ 1<sup>er</sup>. Les litiges collectifs ou litiges collectifs imminents sont examinés par les (organisations des) employeurs et les organisations syndicales et sont, le cas échéant, soumis à la procédure de conciliation afin d'éviter qu'ils ne donnent lieu à des arrêts de travail ou autre forme d'action qui ont un impact sur l'exécution normale du travail.

§ 2. Les procédures doivent être appliquées de façon stricte et définissent les conditions, les délais et les étapes pour le traitement des litiges collectifs.

§ 3. Les étapes successives pour le traitement des litiges collectifs sont (sans qu'une de ces étapes puisse être sautée) :

1. Examen du litige au niveau de l'entreprise entre la direction et la délégation syndicale interne;
2. Intervention des représentants externes des organisations patronales et syndicales pour examiner le litige;
3. Soumission du litige au bureau de conciliation;
4. Préavis de grève de 7 jours civils.

§ 4. Le droit de grève n'est pas compromis par la nécessité de respecter cette procédure.

§ 5. Les responsables des organisations syndicales :

- n'appellent pas à des actions qui constituent une infraction à ces règles;
- ne reconnaissent pas les actions qui constituent une infraction à ces règles.
- ne soutiendront pas des actions qui constituent une infraction à ces règles.

##### Art. 5. Comités de conciliation régionaux

###### § 1<sup>er</sup>. Compétence

Les comités de conciliation régionaux, prévus au chapitre 5, section 2 du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique sont compétents pour les différends collectifs qui ne concernent qu'une seule entreprise.

Le comité de conciliation régional est également compétent pour les différends collectifs portant sur plusieurs entreprises ou dans des sièges d'une même entreprise, pour autant que cette entreprises ou sièges dépendent d'une même section paritaire régionale.

Les différends collectifs pour lesquels les comités de conciliation régionaux sont compétents ne peuvent être renvoyés devant le comité de conciliation national que lorsqu'ils portent sur :

- l'interprétation de conventions collectives nationales;
- l'application d'engagements généraux convenus au sein de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique;
- des principes essentiels pouvant avoir un impact sur toutes les entreprises ou un secteur d'activités ressortissant à la commission paritaire.

Si toutes les parties dans le comité de conciliation régional sont unanimement d'avis que le différend collectif porte sur un ou plusieurs motifs précités, le comité de conciliation régional doit, avant d'examiner l'affaire sur le fond et à la demande préalable d'une des parties, renvoyer le différend collectif directement au comité de conciliation national.

Le président du comité de conciliation régional saisit par écrit le président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique du différend collectif, et ce dans les quatre jours ouvrables suivant la réunion du comité de conciliation régional qui a renvoyé l'affaire.

Ce document écrit contient le procès-verbal de la réunion du bureau de conciliation régional, la mention des raisons invoquées pour le renvoi et une copie de la demande de conciliation, telle que visée au § 2.

- Respect van overlegprocedures voor de behandeling van problemen, dit wil zeggen problemen worden besproken en opgelost via overleg met, indien nodig, verschillende stappen in cascadevorm. Pas na het doorlopen van deze procedure kunnen acties als uitiem middel gebruikt worden.

#### Afdeling 4. Verzoeningsprocedure

##### Art. 4. Algemeen

§ 1. Collectieve geschillen of dreigende collectieve geschillen worden onderzocht door de werkgevers(organisaties) en vakbonden en indien nodig onderworpen aan de verzoeningsprocedure om te vermijden dat deze geschillen aanleiding zouden geven tot werkonderbrekingen of andere actievormen die een impact hebben op de normale uitvoering van het werk.

§ 2. De procedures zijn strikt van toepassing en bepalen de voorwaarden, de termijnen en de stadia om de collectieve geschillen te behandelen.

§ 3. De opeenvolgende stadia voor de behandeling van collectieve geschillen zijn (zonder dat één van de stappen kan worden overgeslagen) :

1. Bespreking van het geschil op ondernemingsvlak tussen de directie en de interne vakbondsafvaardiging;
2. Tussenkomsst van en bespreking met de externe vertegenwoordigers van de werkgevers- en vakbondsorganisaties;
3. Voorlegging van het geschil aan het verzoeningsbureau;
4. Stakingsaanzegging van 7 kalenderdagen.

§ 4. Het stakingsrecht wordt door de noodzakelijke naleving van deze procedure niet in het gedrang gebracht.

§ 5. De verantwoordelijken van de vakbondsorganisaties :

- roepen geen acties uit die in overtreding zijn met deze regels;
- erkennen geen acties die in overtreding zijn met deze regels;
- zullen acties die in overtreding zijn met deze regels niet steunen.

##### Art. 5. Gewestelijke verzoeningscomités

###### § 1. Bevoegdheid

De gewestelijke verzoeningscomités, voorzien in hoofdstuk 5, afdeling 2 van het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, zijn bevoegd voor de collectieve geschillen die één enkele onderneming betreffen.

Het gewestelijk verzoeningscomité is ook bevoegd voor collectieve geschillen die betrekking hebben op verscheidene ondernemingen tegelijk of in zetels van eenzelfde onderneming, voor zover deze ondernemingen of zetels afhangen van één enkele gewestelijke paritaire sectie.

Collectieve geschillen waarvoor de gewestelijke verzoeningscomités bevoegd zijn mogen slechts naar het nationaal verzoeningscomité verwezen worden wanneer ze slaan op :

- de interpretatie van nationale collectieve overeenkomsten;
- de toepassing van algemene verbintenissen aangegaan in het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw;
- wezenlijke principes die weerslag kunnen hebben op al de ondernemingen of op een activiteitsector die behoort tot het ressort van het paritair comité.

Indien al de partijen in het gewestelijk verzoeningscomité éénparig van oordeel zijn dat het collectief geschil betrekking heeft op één of verscheidene van de bovenvermelde redenen, moet, vooraleer de zaak ten gronde onderzocht wordt en op voorafgaande vraag van één van de partijen, het gewestelijk verzoeningscomité het collectief geschil rechtstreeks naar het nationaal verzoeningscomité verwijzen.

De voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité maakt het collectief geschil dan schriftelijk aanhangig bij de voorzitter van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, en dit binnen de vier werkdagen na de vergadering van het gewestelijk verzoeningscomité die de zaak heeft doorverwezen.

Dit schrijven bevat de notulen van de vergadering van het gewestelijk verzoeningsbureau, de vermelding van de ingeroepen redenen voor doorverwijzing en een afschrift van de aanvraag tot verzoening, zoals bepaald in § 2.

## § 2. Procédure

Conformément à l'article 4, § 3 les étapes suivantes de la procédure seront suivies :

1. En premier lieu le différend collectif est examiné au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale pour les ouvriers en vue d'une solution.

2. Lorsque cette négociation ne conduit pas dans un délai raisonnable à une solution acceptable pour les deux parties, il sera immédiatement fait appel à l'intervention des représentants compétents de l'organisation patronale représentative représentée au sein de la commission paritaire, dont l'entreprise est membre, et des organisations syndicales représentatives.

Cette intervention a lieu, à l'initiative de la partie la plus diligente, laquelle préviendra l'autre partie, en mentionnant l'objet exact du différend collectif et dans un lieu déterminé de commun accord.

Si une entreprise n'est pas membre d'une organisation patronale représentée au sein de la commission paritaire, la partie la plus diligente demande la conciliation, en communiquant par écrit l'objet du différend collectif au président du comité de conciliation régional;

3. Si cette intervention ne met pas un terme au différend collectif ou si cette intervention ne peut avoir lieu, la partie la plus diligente demande une conciliation en communiquant par écrit l'objet du différend collectif dans un délai de 5 jours ouvrables au président du comité de conciliation régional.

Le président convoque le comité de conciliation régional en principe dans un délai de sept jours ouvrables au maximum à compter du moment où il a été saisi de la demande, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

La convocation mentionne l'objet du différend collectif.

Le comité de conciliation régional traite le différend collectif si possible en une seule séance.

Avant d'examiner le fond du différend collectif, le comité de conciliation régional vérifie s'il est compétent conformément au § 1<sup>er</sup> et si la procédure décrite ci-dessus a été respectée régulièrement.

Le comité de conciliation régional utilisera tous les moyens de médiation ou de conciliation dont il dispose en examinant chaque proposition ou suggestion émanant des parties concernées ou du comité de conciliation régional même.

Si le président juge de commun accord avec les parties que tous les moyens de conciliation n'ont pas été utilisés, il peut décider de poursuivre la conciliation lors d'une séance ultérieure du comité de conciliation régional, qui est convoqué dans les sept jours ouvrables, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

Il est établi un procès-verbal de chaque réunion du comité de conciliation régional.

Le procès-verbal mentionne la cause exacte du différend collectif, un bref résumé des discussions, les particularités de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord a été constaté.

Le président veille à ce que les membres qui se réunissent pour prendre connaissance d'un différend collectif soient en possession, avant l'ouverture d'une réunion, du procès-verbal des réunions précédentes concernant le différend examiné.

Le président du comité de conciliation régional transmet une copie du procès-verbal de la séance du comité de conciliation régional au président de la commission paritaire nationale qui l'enverra aux membres de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique qui y représentent les organisations représentatives des employeurs des travailleurs;

4. Un préavis de grève ne peut être introduit qu'après la fin de la procédure précitée. Les actions annoncées ne peuvent être entamées qu'en respectant un délai de préavis de sept jours calendrier.

Le préavis de grève est transmis par lettre recommandée à l'entreprise et au président du comité de conciliation compétent. Il peut éventuellement être transmis directement à l'entreprise et au président à la fin de la procédure de conciliation précitée.

## § 2. Procedure

In overeenstemming met artikel 4, § 3 zullen de volgende stappen van de procedure gevolgd worden :

1. Het collectief geschil wordt in de eerste plaats met het oog op een oplossing op ondernemingsvlak besproken tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor de arbeiders;

2. Wanneer dit overleg binnen een redelijke termijn tot geen oplossing leidt die voor beide partijen aanvaardbaar is, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van de bevoegde vertegenwoordigers van de in het paritair comité vertegenwoordigde representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, en representatieve werknemersorganisaties.

Deze tussenkomst gaat door, op initiatief van de meest gerede partij die de andere partij zal verwittigen, met vermelding van het juiste voorwerp van het collectief geschil en op een plaats die in gemeenschappelijk akkoord is bepaald.

Wanneer een onderneming geen lid is van een in het paritair comité vertegenwoordigde werkgeversorganisatie vraagt de meest gerede partij de verzoening aan door het voorwerp van het collectief geschil schriftelijk kenbaar te maken aan de voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité;

3. Indien deze tussenkomst geen einde stelt aan het collectief geschil of indien deze tussenkomst niet kan doorgaan, vraagt de meest gereden partij een verzoening aan door het voorwerp van het collectief geschil binnen een termijn van 5 werkdagen schriftelijk kenbaar te maken aan de voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité.

De voorzitter roept het gewestelijk verzoeningscomité bijeen in beginsel binnen een termijn van maximum zeven werkdagen te rekenen vanaf het ogenblik waarop het verzoek bij hem aanhangig werd gemaakt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Deze uitnodiging vermeldt het voorwerp van het collectief geschil.

Het gewestelijk verzoeningscomité behandelt het collectief geschil zo mogelijk in één enkele zitting.

Vooraleer de grond van het collectief geschil te onderzoeken, gaat het gewestelijk verzoeningscomité na of het bevoegd is conform bovenstaande § 1 en of de hierboven omschreven procedure regelmatig nageleefd werd.

Het gewestelijk verzoeningscomité zal al de bemiddelings- of verzoeningsmiddelen waarover het beschikt gebruiken, door elk voorstel of elke suggestie, die van de betrokken partijen of van het gewestelijk verzoeningscomité zelf uitgaat, te onderzoeken.

Indien de voorzitter in akkoord met alle partijen oordeelt dat niet alle verzoeningsmiddelen aangewend werden, kan hij beslissen de verzoening verder te zetten tijdens een latere zitting van het gewestelijk verzoeningscomité, die in beginsel binnen de zeven werkdagen bijengeroepen wordt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Van elke vergadering van het gewestelijk verzoeningscomité worden notulen opgesteld.

De notulen vermelden de juiste oorzaak van het collectief geschil, de korte samenvatting van de besprekingen, de bijzonderheden van het tot stand gekomen akkoord en, in geval van onenigheid, de precieze standpunten van de partijen op het ogenblik waarop deze onenigheid wordt vastgesteld.

De voorzitter zorgt ervoor dat de leden die bijeenkomen om kennis te nemen van een collectief geschil, vóór de opening van een vergadering al de notulen van de vroegere vergaderingen betreffende het onderzocht geschil in hun bezit hebben.

De voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité maakt een afschrift van de notulen van de zitting van het gewestelijk verzoeningscomité over aan de voorzitter van het nationaal paritair comité die het zal sturen aan de leden van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw die er de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigen;

4. Pas na afloop van bovengenoemde procedure kan een stakingsaanzegging ingediend worden. De aangezegde acties kunnen slechts angevat worden mits respect van een opzegperiode van zeven kalenderdagen.

De stakingsaanzegging wordt aangetekend: overgemaakt aan de onderneming en de voorzitter van het bevoegd gewestelijk verzoeningscomité. Hij kan eventueel ook rechtstreeks worden overgemaakt aan de onderneming en de voorzitter op het einde van bovengenoemde verzoeningsprocedure.



## Art. 6. Comité de conciliation national

§ 1<sup>er</sup>. Compétence

Le comité de conciliation national, prévu au chapitre 5, section 1<sup>re</sup> du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, est compétent pour :

a) Les différends collectifs concernant une seule entreprise pour autant qu'ils aient été renvoyés vers le comité de conciliation national conformément à l'article 5, § 1<sup>er</sup>;

b) Les différends collectifs se rapportant à la fois à plusieurs entreprises ou à plus d'un siège d'une même entreprise, qui dépendent de différentes sections paritaires régionales.

Lorsqu'en application du point a) ci-dessus un différend collectif est soumis au comité de conciliation national, le comité de conciliation national se prononcera préalablement sur la validité des motifs invoqués du renvoi.

Si les motifs invoqués sont reconnus, le comité de conciliation national examine lui-même le différend collectif au fond.

Si les motifs invoqués ne sont pas reconnus, le comité de conciliation national renvoie le différend collectif devant le comité de conciliation régional, à moins qu'il ne décide à l'unanimité de l'examiner lui-même.

Les décisions du comité de conciliation national concernant ces cas de compétence sont transmis à tous les présidents des comités de conciliation régionaux.

## § 2. Procédure

Le président convoque le comité de conciliation national en principe dans un délai de sept jours ouvrables au maximum à compter du moment où il a été saisi de la demande de conciliation, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

La convocation mentionne l'objet du différend collectif.

Le comité de conciliation national traite le différend collectif si possible en une seule séance.

Avant d'examiner le fond du différend collectif, le comité de conciliation régional vérifie s'il est compétent conformément au § 1<sup>er</sup> et si la procédure décrite ci-dessus a été respectée régulièrement.

Le comité de conciliation national utilisera tous les moyens de médiation ou de conciliation dont il dispose en examinant chaque proposition ou suggestion émanant des parties concernées ou du comité de conciliation national même.

Si le président juge de commun accord avec les parties que tous les moyens de conciliation n'ont pas été utilisés, il peut décider de poursuivre la conciliation lors d'une séance ultérieure du comité de conciliation national, qui est convoqué dans les sept jours ouvrables, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

Il est établi un procès-verbal de chaque réunion du comité de conciliation national.

Le procès-verbal mentionne la cause exacte du différend collectif, un bref résumé des discussions, les particularités de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord a été constaté.

Le président veille à ce que les membres qui se réunissent pour prendre connaissance d'un différend collectif soient en possession, avant l'ouverture d'une réunion, du procès-verbal des réunions précédentes concernant le différend collectif examiné.

## Section 5. Procédures particulières

Art. 7. Procédure particulière en cas de grève sans suivre la procédure de conciliation reprise ci-dessus

§ 1<sup>er</sup>. Si une grève partielle ou totale se produit dans une entreprise sans que les règles de conciliation définies aux articles précédents n'aient été respectées, les organisations représentatives s'engagent à mettre tout en œuvre pour arrêter la grève irrégulière et à faire respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.

## Art. 6. Nationaal verzoeningscomité

## § 1. Bevoegdheid

Het nationaal verzoeningscomité, voorzien in hoofdstuk 5, afdeling 1 van het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, is bevoegd voor :

a) Collectieve geschillen met betrekking tot één onderneming voor zover deze naar het nationaal verzoeningscomité verwezen werden conform artikel 5, § 1;

b) Collectieve geschillen die tezelfdertijd betrekking hebben op verscheidene ondernemingen of op meer dan één zetel van eenzelfde onderneming, die afhangen van verschillende gewestelijke paritaire secties.

Wanneer in toepassing van punt a) hierboven bij het nationaal verzoeningscomité een collectief geschil wordt aanhangig gemaakt, zal het nationaal verzoeningscomité voorafgaandelijk uitspraak doen over de geldigheid van de ingeroepen redenen van doorverwijzing.

Indien de ingeroepen redenen erkend worden, onderzoekt het nationaal verzoeningscomité zelf het collectief geschil ten gronde.

Indien de ingeroepen redenen niet erkend worden, verwijst het nationaal verzoeningscomité het collectief geschil terug naar het gewestelijk verzoeningscomité, tenzij het éénparig beslist het zelf te onderzoeken.

De beslissingen van het nationaal verzoeningscomité betreffende deze bevoegdheidsgevallen worden overgemaakt aan al de voorzitters van de gewestelijke verzoeningscomités.

## § 2. Procedure

De voorzitter roept het nationaal verzoeningscomité bijeen in beginsel binnen een termijn van maximum zeven werkdagen te rekenen vanaf het ogenblik waarop het verzoek tot verzoening bij hem aanhangig werd gemaakt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Deze uitnodiging vermeldt het voorwerp van het collectief geschil.

Het nationaal verzoeningscomité behandelt het collectief geschil zo mogelijk in één enkele zitting.

Vooraleer de grond van het collectief geschil te onderzoeken, gaat het nationaal verzoeningscomité na of het bevoegd is conform bovenstaande § 1 en of de hierboven omschreven procedure regelmatig nageleefd werd.

Het nationaal verzoeningscomité zal al de bemiddelings- of verzoeningsmiddelen waarover het beschikt gebruiken, door elk voorstel of elke suggestie, die van de betrokken partijen of van het nationaal verzoeningscomité zelf uitgaat, te onderzoeken.

Indien de voorzitter in akkoord met alle partijen oordeelt dat niet alle verzoeningsmiddelen aangewend werden, kan hij beslissen de verzoening verder te zetten tijdens een latere zitting van het nationaal verzoeningscomité, die in beginsel binnen de zeven werkdagen bijengeroepen wordt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Van elke vergadering van het nationaal verzoeningscomité worden notulen opgesteld.

De notulen vermelden de juiste oorzaak van het collectief geschil, de korte samenvatting van de besprekingen, de bijzonderheden van het tot stand gekomen akkoord en, in geval van onenigheid, de precieze standpunten van de partijen op het ogenblik waarop deze onenigheid wordt vastgesteld.

De voorzitter zorgt ervoor dat de leden die bijeenkomen om kennis te nemen van een collectief geschil, vóór de opening van een vergadering al de notulen van de vroegere vergaderingen betreffende het onderzocht collectief geschil in hun bezit hebben.

## Afdeling 5. Bijzondere procedures

Art. 7. Bijzondere procedure in geval van staking zonder het volgen van de hierboven vermelde verzoeningsprocedure

§ 1. Indien zich in een onderneming een gehele of gedeeltelijke staking voordoet zonder dat de verzoeningsregels bepaald in de voorgaande artikelen werden gerespecteerd, verbinden de representatieve organisaties er zich toe om dadelijk alles in het werk te stellen om de onregelmatige staking te stoppen en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst te doen naleven.

§ 2. L'organisation patronale de laquelle l'entreprise est membre interviendra immédiatement, après être mise au courant du conflit, auprès des organisations syndicales représentatives, représentées en commission paritaire.

§ 3. Les organisations syndicales représentatives feront reprendre immédiatement et au plus tard endéans une période d'un jour ouvrable le travail et feront respecter la procédure.

§ 4. Des actions pareilles ne seront pas reconnues, ni soutenues financièrement par les organisations syndicales représentatives.

§ 5. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, sont seules applicables les dispositions de la section 4 de la présente convention collective de travail.

Art. 8. Procédure spéciale en cas de décision unilatérale de l'employeur qui constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective de travail conclue au niveau national, provincial, régional ou d'entreprise

§ 1<sup>er</sup>. Lorsqu'une organisation de travailleurs fait valoir qu'une décision unilatérale d'un employeur constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective de travail conclue au niveau national, provincial, régional ou d'entreprise, l'organisation représentative de l'employeur, dont l'entreprise est membre, doit en être avisée immédiatement.

§ 2. L'organisation patronale représentative fera immédiatement et au plus tard endéans une période d'un jour ouvrable suspendre la décision de l'employeur.

§ 3. Le différend collectif sera ensuite traité selon la procédure reprise à la section 4 de cette convention collective de travail.

§ 4. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la commission paritaire, sont seules applicables les dispositions de la section 4 de la présente convention collective de travail.

Art. 9. Procédure d'urgence dans le cadre de l'application d'accords sectoriels nationaux

§ 1<sup>er</sup>. En cas de différend collectif ou de contestation grave quant à l'application d'accords sectoriels nationaux ou d'accords régionaux ou provinciaux y afférents, les organisations représentatives s'engagent à entreprendre dans les 48 heures les démarches nécessaires pour éviter que le respect de ces accords soit compromis.

§ 2. Si le différend collectif ou la contestation se produit simultanément dans plusieurs entreprises dans différentes provinces, la procédure d'urgence aura lieu au niveau national.

#### Section 6. Lock-out

Art. 10. Les dispositions de cette convention collective de travail sont également d'application en cas de lock-out.

#### Section 7. Disposition de dénonciation

Art. 11. La procédure de conciliation telle que reprise dans l'annexe à l'accord sur les garanties syndicales du 13 janvier 1965 est dénoncée à partir de l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail.

#### Section 8. Durée

Art. 12. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique et moyennant un préavis de 6 mois.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

§ 2. De representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, zal na kennisname van het conflict onmiddellijk bij de in het paritair comité vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties tussenkomen.

§ 3. De representatieve werknemersorganisaties zullen onmiddellijk en ten laatste binnen een periode van één werkdag de werkhervatting tot stand brengen en de procedure doen naleven.

§ 4. De representatieve werknemersorganisaties zullen dergelijke acties niet erkennen, noch financieel steunen.

§ 5. Voor ondernemingen die geen lid zijn van een representatieve werkgeversorganisatie in het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, gelden uitsluitend de bepalingen voorzien in afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 8. Bijzondere procedure in geval eenzijdige beslissing van de werkgever die een overtreding of een niet-toepassing is van een collectieve overeenkomst gesloten op nationaal, provinciaal, regionaal of ondernemingsvlak

§ 1. Wanneer een werknemersorganisatie doet gelden dat een eenzijdige beslissing van een werkgever een overtreding of niet-toepassing van een collectieve overeenkomst gesloten op nationaal, provinciaal, regionaal of ondernemingsvlak uitmaakt, wordt de representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

§ 2. De representatieve werkgeversorganisatie zal onmiddellijk en ten laatste binnen een periode van één werkdag de beslissing van de werkgever laten opschorten.

§ 3. Het collectief geschil zal vervolgens behandeld worden volgens de procedure opgenomen in afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Voor ondernemingen die geen lid zijn van een representatieve werkgeversorganisatie in het paritair comité, gelden uitsluitend de bepalingen voorzien in afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 9. Spoedprocedure in het kader van de toepassing van nationale sectorakkoorden

§ 1. In geval van ernstig collectief geschil of betwisting betreffende de toepassing van nationale sectorakkoorden of daarbij aansluitende gewestelijke of provinciale akkoorden verbinden de representatieve organisaties er zich toe om binnen de 48 uur de nodige stappen te ondernemen om te vermijden dat de eerbiediging van deze akkoorden in het gedrang zou komen.

§ 2. Ingeval het collectief geschil of de betwisting zich voordoet bij verschillende ondernemingen tegelijk uit verschillende provincies zal deze spoedprocedure plaats hebben op het nationale niveau.

#### Afdeling 6. Lock-out

Art. 10. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn eveneens van toepassing in geval van lock-out.

#### Afdeling 7. Opheffingsbepaling

Art. 11. De verzoeningsprocedure, zoals opgenomen in het aanhangsel bij de overeenkomst over de syndicale waarborgen van 13 januari 1965, wordt opgeheven vanaf de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Afdeling 8. Duur

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en is geldig vanaf 1 januari 2011.

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

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2015/12177]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoires :

- a) la convention collective de travail du 14 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'accord national 2013-2014;
- b) la convention collective de travail du 17 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'abrogation de l'article 7.1. de l'accord national 2013-2014 (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Sont rendues obligatoires :

a) la convention collective de travail du 14 mars 2014, reprise en annexe 1<sup>re</sup>, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'accord national 2013-2014;

b) la convention collective de travail du 17 décembre 2014, reprise en annexe 2, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'abrogation de l'article 7.1. de l'accord national 2013-2014.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.Annexe 1<sup>re</sup>**Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques***Convention collective de travail du 14 mars 2014*

Accord national 2013-2014

(Convention enregistrée le 17 juillet 2014 sous le numéro 122543/CO/209)

Préambule

Investir dans l'industrie

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'industrie, et en particulier de l'industrie du métal et de la technologie.

L'industrie est en effet cruciale pour le développement de l'économie en général, pour les finances publiques, l'emploi, la prospérité et le bien-être.

Les signataires de cet accord lancent ici un appel à toutes les parties prenantes, tous niveaux confondus, en premier lieu les autorités mais aussi les entreprises et les représentants syndicaux. Cet appel vise, d'une part, à prendre les meilleures mesures possibles et à mettre en place un environnement tel que l'industrie puisse se développer et, d'autre part, à ce que l'on s'abstienne de prendre des initiatives qui compliquent ce développement. Parallèlement, les partenaires sociaux soulignent que ces mesures et initiatives doivent dans le cadre de la concertation sociale observer des valeurs socialement acceptables.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2015/12177]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend worden verklaard :

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, betreffende het nationaal akkoord 2013-2014;
- b) de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, tot opheffing van artikel 7.1. van het nationaal akkoord 2013-2014 (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend worden verklaard :

a) de als bijlage 1 overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, betreffende het nationaal akkoord 2013-2014;

b) de als bijlage 2 overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, tot opheffing van artikel 7.1. van het nationaal akkoord 2013-2014.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage 1

**Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid***Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014*

Nationaal akkoord 2013-2014 (Overeenkomst

geregistreerd op 17 juli 2014 onder het nummer 122543/CO/209)

Preambule

Investeren in de industrie

De sociale partners onderstrepen het bijzondere belang van de industrie en in het bijzonder van de metaal- en technologische industrie.

De industrie is immers cruciaal voor de ontwikkeling van de economie in het algemeen, voor de openbare financiën, voor de tewerkstelling, voor de welvaart en voor het welzijn.

De ondertekenaars van dit akkoord doen hierbij een oproep aan alle stakeholders op alle niveaus, in de eerste plaats de overheden maar ook de ondernemingen en de vakbondsvertegenwoordigers. Deze oproep viseert enerzijds de best mogelijke maatregelen te nemen en omgevingsfactoren te creëren opdat de industrie zich zou kunnen ontwikkelen en anderzijds dat men zich zou onthouden om initiatieven te nemen die deze ontwikkeling bemoeilijken. Tegelijk onderstrepen de sociale partners dat deze maatregelen en initiatieven dienen te gebeuren binnen het kader van het sociaal overleg en mits naleving van sociaal aanvaardbare waarden.

## Statut ouvriers/employés

- Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques souhaitent faire des pas dans le rapprochement des statuts ouvriers/employés au niveau du secteur.

- Dans le cadre de la nouvelle réglementation sur le licenciement, et plus particulièrement du chapitre 5, section 4 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, ils souhaitent donner exécution au volet activation. Il est absolument souhaitable que ces discussions aient lieu ensemble avec les représentants de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

- Par ailleurs, les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques veulent entamer le rapprochement des dispositions sectorielles des commissions paritaires 111 et 209. Ces pourparlers ne pourront également se tenir qu'avec les représentants de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique. A cet effet, la première étape sera de définir les thèmes et le timing.

- Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques souhaitent inviter ceux de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique en vue d'organiser ensemble les pourparlers au sujet des deux points ci-dessus.

Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, à l'exception des articles 5.1., 5.2., et 5.3., qui ne sont d'application qu'aux employés barémisés et barémisables.

Par "employés" on entend : les employés masculins et féminins.

## Art. 2. Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'arrêté royal du 28 avril 2013 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, (*Moniteur belge* du 2 mai 2013).

## Art. 3. Sécurité d'emploi

Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises dans l'article 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2011 portant l'accord national 2011-2012, enregistrée sous le numéro 105349/CO/209 (arrêté royal du 20 décembre 2012, publié au *Moniteur belge* du 18 janvier 2013), sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2014.

Ces dispositions sont :

§ 1<sup>er</sup>. Principe

Il ne pourra y avoir de licenciement multiple avant d'avoir examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures de sauvegarde de l'emploi, notamment trajets de formation, chômage temporaire, redistribution du travail, travail à temps partiel et crédit-temps.

A l'occasion de cet examen, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

## § 2. Définition

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par "licenciement multiple": tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendriers, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 p.c. du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.

## § 3. Procédure

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera observée :

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale pour employés.

## Statuut arbeiders/bedienden

- De sociale partners van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid wensen stappen te zetten in de toenadering van de statuten arbeiders/bedienden op sectorvlak.

- In het kader van de nieuwe ontslagwetgeving, en meer bepaald van hoofdstuk 5, afdeling 4 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, wensen ze uitvoering te geven aan het activeringsluik. Het is absoluut wenselijk dat deze besprekingen plaats hebben samen met de vertegenwoordigers van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

- Daarnaast willen de sociale partners van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid ook starten met de toenadering van de sectorale bepalingen van de paritaire comités 111 en 209. Ook deze besprekingen kunnen alleen maar plaats hebben samen met de vertegenwoordigers van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw. Als eerste stap dienen hiervoor de thema's en de timing te worden bepaald.

- De sociale partners van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid wensen de sociale partners van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw uit te nodigen om voor wat betreft de twee bovenstaande punten samen die besprekingen te organiseren.

## Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, met uitzondering van de artikelen 5.1., 5.2. en 5.3. die enkel van toepassing zijn op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Onder "bedienden" wordt verstaan : mannelijke en vrouwelijke bedienden.

## Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (*Belgisch Staatsblad* van 2 mei 2013).

## Art. 3. Werkzekerheid

De bepalingen betreffende de werkzekerheidsclausule zoals opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2011 houdende het nationaal akkoord 2011-2012, geregistreerd onder het nummer 105349/CO/209 (koninklijk besluit van 20 december 2012, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 18 januari 2013), worden verlengd tot en met 31 december 2014.

Deze bepalingen zijn :

## § 1. Principe

Er zal geen meervoudig ontslag plaatsvinden vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast, waaronder : opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, deeltijdse arbeid en tijdskrediet.

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

## § 2. 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 bedienden treft dat ten minste 10 pct. bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

## § 3. Procedure

Wanneer zich echter onvoorziene en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd :

Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie voor bedienden in.

Si l'n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le président du bureau de conciliation régional.

Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les quinze jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation régional.

Si l'n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés concernés et le président du bureau de conciliation régional.

#### § 4. Sanction

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de 1 870 EUR par employé licencié sera versée au fonds de formation régional paritaire de la province dans laquelle l'entreprise est située :

- pour Anvers : Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse metaalverwerkende nijverheid (VIBAM);

- pour le Limbourg : Limburgs Instituut voor de opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB);

- pour le Brabant wallon, le Brabant flamand et la Région de Bruxelles-Capitale : Fonds de formation et de l'emploi pour les employés des fabrications métalliques du Brabant (OBMB-FEMB);

- pour le Hainaut et Namur : Centre de perfectionnement employés Hainaut Namur (CPEHN);

- pour Liège et le Luxembourg : TALENTEO;

- pour les Flandres orientale et occidentale : VORMETAL - Oost- en West-Vlaanderen.

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

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation régional prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

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

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du bureau de conciliation régional.

#### Art. 4. Travail acceptable

Pour diverses raisons, les travailleurs devront rester actifs plus longtemps à l'avenir. Dans cette perspective, et pour préparer cela au mieux, des initiatives sont nécessaires en vue de maintenir ou rendre le travail acceptable. Le "travail acceptable" ou l'employabilité durable des collaborateurs est un sujet qui mérite toute l'attention des employeurs et des syndicats. Ceux-ci doivent examiner ensemble la façon dont on pourra, dans un avenir proche et plus lointain, occuper les travailleurs - en particulier les plus âgés - de manière durable tout en assurant la continuité du bon fonctionnement des entreprises.

Les partenaires sociaux du secteur désirent soutenir les entreprises et leurs syndicats dans ce défi. Plutôt que de créer un nouveau cadre à cet effet ou d'imposer de nouvelles obligations, ils estiment que la meilleure voie à suivre est de se baser sur les dispositions de la convention collective de travail n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail le 27 juin 2012.

Au niveau sectoriel, un groupe de travail paritaire sera mis sur pied afin d'orienter la question du "travail acceptable" et de lui donner un contenu en fonction du benchmark constaté dans les entreprises. Concrètement, ce groupe de travail a pour mission d'établir un cadre assorti de suggestions et de repères concrets pour aider les entreprises à appliquer la convention collective de travail n° 104.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in, alsook de voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau.

Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendenvertegenwoordigers, dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die terzake kunnen worden genomen.

Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de vijftien kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau.

In geval er in de onderneming geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de betrokken bedienden en voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

#### § 4. Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van 1 870 EUR per ontslagen bediende gestort worden aan het regionaal paritair opleidingsfonds van de provincie waar de onderneming gelegen is :

- voor Antwerpen : Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM);

- voor Limburg : Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB);

- voor Waals-Brabant, Brussel en Vlaams-Brabant : Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de bedienden van de metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB);

- voor Henegouwen en Namen : Centre de Perfectionnement Employés Hainaut Namur (CPEHN);

- voor Luik/Luxemburg : TALENTEO;

- voor Oost- en West-Vlaanderen : VORMETAL-Oost- en West-Vlaanderen.

In geval van betwisting wordt een beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het gewestelijk 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.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningsbureau niet toepast.

#### Art. 4. Werkbaar werk

Om diverse redenen zullen werknemers in de toekomst langer moeten werken. Om dit zo goed mogelijk waar te maken zijn initiatieven nodig om het werk werkbaar te houden of te maken. "Werkbaar werk" of het duurzaam inzetten van medewerkers is een onderwerp dat bij de werkgevers en vakbonden de nodige aandacht verdient. Zij dienen samen te onderzoeken hoe in de nabije en verdere toekomst de werknemers - in het bijzonder de oudere werknemers - op een duurzame manier kunnen ingezet worden en tegelijk een goed functioneren van de ondernemingen kunnen verzekeren.

De sectorale sociale partners wensen de ondernemingen en hun vakbonden te ondersteunen in deze aanpak. In de plaats van een nieuw kader hiervoor te creëren of nieuwe verplichtingen op te leggen, zijn ze van oordeel dat dit het best kan gebeuren aan de hand van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012.

Op sectorvlak zal een paritaire werkgroep worden opgericht met de bedoeling het thema "werkbaar werk" verder richting en inhoud te geven in functie van de in de ondernemingen vastgestelde benchmark. Deze werkgroep heeft als concrete opdracht om een kader op te stellen met concrete suggesties en handvaten voor de ondernemingen voor de invulling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104.

## Art. 5. Sécurité de revenu

## 5.1. Eco-chèques

## A. Principe

Il est possible d'opter au niveau de l'entreprise pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques qui sont encore octroyés, conformément à l'article 3 de l'accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009 enregistré sous le numéro 95215/CO/209 (arrêté royal du 13 juin 2010, publié au *Moniteur belge* du 16 août 2010) et à l'article 4.2. de l'accord national 2011-2012 du 4 juillet 2011, enregistré sous le numéro 105349/CO/209 (arrêté royal du 20 décembre 2012, publié au *Moniteur belge* du 18 janvier 2013).

L'affectation alternative est basée sur un montant de 250 EUR (frais administratifs non compris).

L'affectation alternative n'est possible que pour les éco-chèques qui sont attribués à partir d'octobre 2014 (avec période de référence du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 30 septembre 2014). La date d'entrée en vigueur de l'affectation alternative est à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013 ou le 1<sup>er</sup> octobre 2014. L'affectation alternative doit concerner la même période de référence que celle pour laquelle les éco-chèques sont dus.

B. Modalités pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés

Les entreprises avec une délégation syndicale pour les employés peuvent à leur niveau négocier l'affectation alternative et équivalente des éco-chèques qui sont encore octroyés. Ces négociations doivent aboutir à une convention collective de travail sur une affectation alternative pour le 30 juin 2014 au plus tard.

Si le choix se porte sur une transposition du montant de 250 EUR en salaire brut, le montant de 250 EUR correspond à une augmentation brute de 13,30 EUR de la rémunération mensuelle d'un employé à temps plein.

Pour les employés avec un emploi à temps partiel le montant de 13,30 EUR est proratisé.

En cas d'un montant des éco-chèques octroyés de moins de 250 EUR, le montant de 13,30 EUR est adapté en appliquant la règle de 3.

Par exemple : les éco-chèques n'ont qu'une valeur de 125 EUR. En cas de rebrutage la rémunération brute de l'employé à temps plein est augmentée de 6,65 EUR.

C. Modalités pour les entreprises sans une délégation syndicale pour employés

Les entreprises sans délégation syndicale pour employés peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente en adhérant au menu mentionné ci-dessous reprenant les choix possibles. L'adhésion au menu précité se fait par l'employeur au moyen d'un acte d'adhésion transmis par courrier recommandé au président de la commission paritaire nationale au plus tard le 30 juin 2014. Le président en informe à son tour les partenaires sociaux.

Un modèle d'acte d'adhésion se trouve en annexe de la présente convention collective de travail.

Pour l'affectation alternative il ne peut être choisi qu'entre les 3 possibilités suivantes (menu de choix) :

- introduction ou amélioration d'un système (existant) d'assurance hospitalisation collectif;
- introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale (existant) au niveau de l'entreprise;
- une transposition du montant de 250 EUR en salaire brut. Dans ce cas le montant de 250 EUR correspond à une augmentation brute de 13,30 EUR de la rémunération mensuelle d'un employé à temps plein. Dans ce cas les règles qui sont d'application sont les mêmes que pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés.

## D. Régime supplétif

A défaut de négociations au niveau de l'entreprise ou en l'absence d'un accord relatif à une affectation alternative des éco-chèques avant le 30 juin 2014 ou au cas où, pour les entreprises sans délégation syndicale, aucun acte d'adhésion n'a été transmis avant le 30 juin 2014, les dispositions de l'article 3 de l'accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009 susmentionné et l'article 4.2. de l'accord national 2011-2012 du 4 juillet 2011 restent intégralement d'application.

## Art. 5. Inkomenszekerheid

## 5.1. Ecocheques

## A. Principe

Op ondernemingsvlak kan gekozen worden voor een alternatieve en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques, die nog toegekend worden overeenkomstig het artikel 3 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009, geregistreerd onder het nummer 95215/CO/209 (koninklijk besluit van 13 juni 2010, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 16 augustus 2010) en het artikel 4.2. van het nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011, geregistreerd onder het nummer 105349/CO/209 (koninklijk besluit van 20 december 2012, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 18 januari 2013).

De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van maximaal 250 EUR (administratieve kosten niet inbegrepen).

De alternatieve besteding is enkel mogelijk voor de ecocheques die vanaf oktober 2014 (met referentieperiode van 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2014) worden toegekend. De ingangsdatum van de alternatieve besteding is vanaf 1 oktober 2013 of 1 oktober 2014. De alternatieve besteding moet betrekking hebben op dezelfde referentieperiode als deze waarvoor ecocheques verschuldigd zijn.

B. Modaliteiten voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen over een alternatieve en equivalente besteding van de nog toegekende ecocheques. Deze onderhandelingen moeten voor 30 juni 2014 resulteren in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak betreffende de alternatieve besteding.

Indien gekozen wordt voor de omzetting van de 250 EUR in brutoloon, komt het bedrag van 250 EUR overeen met een bruto verhoging van 13,30 EUR/maand van de wedde van een bediende in een voltijdse betrekking.

Voor bedienden met een deeltijdse arbeidsbetrekking wordt het bedrag van 13,30 EUR geproratiséerd.

In geval het bedrag van de toegekende ecocheques lager is dan 250 EUR, dan wordt het bedrag van 13,30 EUR aangepast volgens de regel van 3.

Bijvoorbeeld : de waarde van de ecocheques bedraagt nog 125 EUR. Bij brutering wordt de bruto maandwedde in een voltijdse betrekking verhoogd met 6,65 EUR.

C. Modaliteiten voor ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging voor bedienden

De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen via toetreding tot het onderstaand menu, dat de keuzemogelijkheden bevat, kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van de nog toegekende ecocheques. De toetreding tot het keuzemenu gebeurt door de werkgever door middel van een toetredingsakte die uiterlijk tegen 30 juni 2014 via een aangetekend schrijven wordt overgemaakt aan de voorzitter van het nationaal paritair comité. De voorzitter brengt op zijn beurt de sociale partners hiervan op de hoogte.

Een model van toetredingsakte is als bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst toegevoegd.

Voor de alternatieve besteding kan uitsluitend gekozen worden uit de volgende 3 mogelijkheden (keuzemenu) :

- invoering of verbetering van een (bestaande) polis collectieve hospitalisatieverzekering;
- invoering of verbetering van een (bestaand) aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak;
- omzetting van de 250 EUR in brutoloon. Dan komt het bedrag van 250 EUR overeen met een bruto verhoging van 13,30 EUR/maand van de wedde van een bediende in een voltijdse betrekking en worden dezelfde regels toegepast als voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden.

## D. Suppletieve regeling

Indien er op ondernemingsvlak geen onderhandelingen worden gevoerd of partijen komen vóór 30 juni 2014 niet tot een akkoord over een alternatieve besteding van de ecocheques, of indien er, voor ondernemingen zonder syndicale delegatie, geen toetredingsakte wordt overgemaakt vóór 30 juni 2014, dan blijven de bepalingen van artikel 3 van het bovengenoemd nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009 en artikel 4.2. van het bovengenoemd nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011 onverkort van kracht.

## 5.2. Elargissement des assimilations éco-chèques

A l'article 3, § 3 de l'accord national 2009-2010 où les prestations et les assimilations portant sur l'attribution des éco-chèques sont énumérées, on ajoute l'assimilation suivante :

- "la période complète de congé de paternité".

## 5.3. Barème minimum national et classification sectorielle des fonctions

Les parties conviennent ce qui suit :

- une convention collective de travail concernant la classification sectorielle des fonctions en vue de l'application du barème sectoriel minimum sera signée;

- les négociations en vue de l'introduction d'un barème minimum national seront reprises en 2014, pour autant que celles-ci puissent se faire, dans le cadre du rapprochement du statut ouvriers/employés, ensemble avec les représentants de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique. Dans la perspective de ceci les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques entameront entretemps des pourparlers préparatoires;

- en tant que transition vers et attendant un nouveau barème minimum sectoriel pour les travailleurs (ouvriers et employés) comme prévu ci-dessus, un barème minimum sectoriel temporaire pour la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques sera réintroduit à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014, notamment le barème qui était d'application jusque fin 2012, augmenté avec l'indexation du 1<sup>er</sup> juillet 2013, mais seulement, avec un minimum par catégorie de fonction et par échelon sans progression en fonction de la carrière professionnelle. Ce barème sera indexé chaque année au 1<sup>er</sup> juillet.

## 5.4. Pension extralégale

Un groupe de travail examinera dans le courant de 2014 les possibilités d'instaurer un volet de solidarité dans le cadre du plan sectoriel de pension supplémentaire.

### Art. 6. Formation

#### 6.1. Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 p.c. pour la durée du présent accord.

Afin d'en simplifier la perception, le montant de cette cotisation est établi en un montant forfaitaire.

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 la cotisation existante au "Fonds social pour les employés du métal - Fonds de sécurité d'existence", en abrégé FSEM, de 8,88 EUR par trimestre par employé est adaptée à l'évolution du coût de la vie et portée à 9,50 EUR par trimestre par employé.

La moitié de ces moyens sera affectée à des groupes à risque tels que prévus par arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), publié au *Moniteur belge* du 8 avril 2013.

#### 6.2. Engagement de formation

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des employés et donc de l'entreprise.

L'engagement annuel en matière d'efforts de formation à consacrer à la formation professionnelle à raison de 1,6 p.c. des heures prestées annuellement par la totalité des employés comme prévu par l'accord national 2011-2012 du 4 juillet 2011, est augmenté en 2014 de 0,1 p.c. à 1,7 p.c..

On entend par "formation professionnelle" : la formation qui améliore la qualification de l'employé tout en répondant aux besoins de l'entreprise, y compris la formation sur le tas. Cette formation professionnelle doit avoir lieu pendant les heures de travail.

En outre, il est recommandé que la formation s'applique, dans toute la mesure du possible, à toutes les catégories d'employés.

Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour employés peuvent être pris en considération pour le calcul du taux susmentionné de 1,70 p.c. en 2014.

## 5.2. Uitbreiding gelijkstellingen ecocheques

Aan artikel 3, § 3 van het bovengenoemd nationaal akkoord 2009-2010 waar de prestaties en gelijkstellingen in het kader van de toekenning van de ecocheques worden opgesomd, wordt de volgende gelijkstelling toegevoegd :

- "de volledig periode vaderschapsverlof".

## 5.3. Nationale minimum weddeschalen en sectorale functieclassificatie

Partijen komen het volgende overeen :

- een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sectorale functieclassificatie met het oog op de toepassing van het sectorale minimumbarema zal worden gesloten;

- de gesprekken betreffende de invoering van nationale minimum weddeschalen zullen in 2014 terug opgestart worden, voor zover dit, in het kader van de toenadering van het statuut arbeiders/bedienden, kan gebeuren samen met de vertegenwoordigers van het Paritair Comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw. In het vooruitzicht hiervan zullen tussen de sociale partners van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid intussen voorbereidende besprekingen opgestart worden;

- als overgang naar en in afwachting van nieuwe sectorale minimum-weddeschalen voor werknemers (arbeiders en bedienden) zoals hierboven bedoeld, zullen vanaf 1 april 2014 voor het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid tijdelijke sectorale minimumweddeschalen heringevoerd worden, meer bepaald de aan de indexverhoging van 1 juli 2013 aangepaste weddeschalen die van toepassing waren tot eind 2012, maar enkel met een minimum per functiegroep en per trap zonder progressie in functie van de beroepsloopbaan. Deze weddeschalen worden jaarlijks op 1 juli aangepast aan de index.

## 5.4. Aanvullend pensioen

Een werkgroep zal in de loop van 2014 de mogelijkheden onderzoeken tot instelling van een solidariteitsluik in het kader van het sectoraal aanvullend pensioenplan.

### Art. 6. Opleiding

#### 6.1. Risicogroepen

De bijdrage bestemd voor risicogroepen wordt voor de duur van dit akkoord bepaald op 0,10 pct..

Teneinde de inning te vereenvoudigen wordt het bedrag ervan forfaitair vastgesteld.

Vanaf 1 april 2014 wordt de bestaande bijdrage aan het "Sociaal Fonds voor de bedienden metaal - Fonds voor bestaanszekerheid", afgekort SFBM, ten belope van 8,88 EUR per kwartaal per bediende aangepast aan de ontwikkeling van de levensduurte en gebracht op 9,50 EUR per kwartaal per bediende.

De helft van deze middelen zal aangewend worden voor risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 8 april 2013.

#### 6.2. Opleidingsengagement

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competenties van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.

Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,6 pct. in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de bedienden jaarlijks gepresteerde uren zoals voorzien in het nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011, wordt in 2014 verhoogd met 0,1 pct. tot 1,7 pct..

Onder "beroepsopleiding" wordt verstaan : vorming die de kwalificatie van de bediende bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training. Deze beroepsopleiding dient tijdens de werkuren te gebeuren.

Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van bedienden zou slaan.

De op ondernemingsvlak al bestaande inspanningen betreffende beroepsopleiding voor bedienden kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde 1,70 pct. in 2014.

Chaque année, cet engagement sera soumis à une évaluation et les perspectives seront examinées au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale pour les employés. En même temps les prévisions concernant la formation professionnelle seront discutées. 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.

Afin de mesurer la réalisation de l'engagement, une enquête coordonnée au niveau central sera organisée au cours du 2ème trimestre de 2015 auprès des entreprises, y compris celles sans délégation syndicale pour les employés.

Les entreprises ne répondant pas à l'enquête ne pourront pas faire appel aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur, selon les modalités fixées par le conseil d'administration de ces instances paritaires de formation.

Les résultats de cette enquête seront discutés en commission paritaire.

Avant le lancement de l'enquête les partenaires sociaux examineront comment cette enquête pourrait être simplifiée en tenant compte des données du bilan social.

### 6.3. CVformation

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'utilisation du CVformation tel que prévu par la convention collective de travail du 7 juillet 2008 relative au CVformation (numéro d'enregistrement 88958/CO/209).

Une plateforme digitale sera créée à cet effet et mise à disposition dans le but d'enregistrer les formations suivies par les travailleurs.

Cette plateforme digitale sera proposée aux entreprises dans la mesure où des initiatives similaires n'existent pas encore au niveau de l'entreprise.

Un groupe de travail paritaire constitué des experts en formation des différentes organisations formulera des propositions concrètes d'ici fin 2014 pour la plateforme digitale et l'optimisation de l'usage du CVformation.

### 6.4. Plans de formation

Lors de l'établissement des plans de formation au niveau de l'entreprise, selon les dispositions reprises à l'article 7, § 4 de la convention collective de travail du 24 septembre 2007 portant l'accord national 2007-2008 (numéro d'enregistrement 85840/CO/209), il sera tenu compte des besoins individuels de formation.

### 6.5. Cotisation formation et emploi des employés

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 la cotisation existante, destinée au financement de la formation et de l'emploi des employés et perçue par le "Fonds social pour les employés du métal - Fonds de sécurité d'existence", en abrégé FSEM, de 7,25 EUR par trimestre par employé est adaptée à l'évolution du coût de la vie et portée à 7,75 EUR par trimestre par employé.

### Art. 7. Crédit-temps

7.1. Les parties reconforment l'article 8 de la convention collective de travail du 11 juin 2001, concernant l'accord national 2001-2002 (numéro d'enregistrement 64996/CO/209), qui concerne le droit au crédit-temps.

### 7.2. Droit des employés aux emplois de fin de carrière

En exécution de l'article 8, § 3 de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au Conseil national du travail le 27 juin 2012 susmentionnée, les employés du secteur âgés de 50 ans au moins et ayant une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une diminution de 1/5ème des prestations.

Dit engagement zal jaarlijks op ondernemingsvlak geëvalueerd worden door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale delegatie voor bedienden. Tegelijkertijd zullen eveneens de vooruitzichten betreffende beroepsopleiding besproken worden. 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.

Om de realisatie van het opleidingsengagement te meten zal in de loop van het 2de kwartaal van 2015 een centraal gecoördineerde enquête georganiseerd worden bij de ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie voor bedienden.

Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector, volgens de modaliteiten vastgelegd door de raad van bestuur van de paritaire opleidingsinstanties.

De resultaten van deze enquête zullen in het paritair comité besproken worden.

Vooraleer deze enquête gevoerd wordt zullen de sociale partners paritair onderzoeken hoe deze enquête kan vereenvoudigd worden, rekening houdende met de gegevens van de sociale balans.

### 6.3. OpleidingsCV

De sociale partners wensen het opleidingsCV zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2008 betreffende het opleidingsCV (registratienummer 88958/CO/209) een extra stimulans te geven.

Hiertoe zal een digitaal platform opgericht en ter beschikking gesteld worden met het oog op de registratie van de door de werknemers gevolgde opleidingen.

Dit digitale platform zal aan de ondernemingen worden aangeboden, in de mate dat er op ondernemingsniveau nog geen gelijkaardige initiatieven bestaan.

Een paritaire werkgroep bestaande uit de opleidingsexperten van de verschillende organisaties zal tegen het einde van 2014 concrete voorstellen formuleren met betrekking tot het digitaal platform en de verdere verbetering van het gebruik van het opleidingsCV.

### 6.4. Opleidingsplannen

Bij het opstellen van de opleidingsplannen op ondernemingsvlak, volgens de bepalingen opgenomen in artikel 7, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 (registratienummer 85840/CO/209), zal ook rekening worden gehouden met de individuele opleidingsbehoeften.

### 6.5. Bijdrage opleiding en tewerkstelling van de bedienden

Vanaf 1 april 2014 wordt de bestaande bijdrage, bestemd voor de financiering van de opleiding en tewerkstelling van de bedienden en geïnd door het "Sociaal Fonds voor de bedienden metaal - Fonds voor bestaanszekerheid", afgekort SFBM, ten belope van 7,25 EUR per kwartaal per bediende, aangepast aan de ontwikkeling van de levensduurte en gebracht op 7,75 EUR per kwartaal per bediende.

### Art. 7. Tijdskrediet

7.1. Partijen herbevestigen het artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002 (registratienummer 64996/CO/209), dat betrekking heeft op het recht op tijdskrediet.

### 7.2. Recht van oudere bedienden op landingsbanen

In uitvoering van artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, hebben de bedienden van de sector die minstens 50 jaar zijn en een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de.



Art. 8. Prorogation des accords de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

8.1. L'âge du RCC, tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail, est porté à 58 ans dans les limites des possibilités légales pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus.

8.2. L'âge du RCC est, dans les limites des possibilités légales, porté à 56 ans pour les employés qui peuvent justifier une carrière professionnelle de 33 ans en tant que travailleur dont 20 ans de travail comprenant des prestations de nuit au sens de la convention collective de travail n° 46, conclue au sein du Conseil national du travail pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus.

Art. 9. Flexibilité

Dans le cadre de l'ancrage des activités industrielles et du développement de l'emploi, l'ensemble des mécanismes de l'organisation du travail sera à examiner et à évaluer dans toutes ses différentes formules possibles.

Art. 10. Garanties syndicales

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 la cotisation existante, destinée au financement des garanties pour les organisations de travailleurs et de la formation organisée par les organisations d'employeurs et de travailleurs, perçue par le "Fonds social pour les employés du métal - Fonds de sécurité d'existence", en abrégé FSEM, est adapté à l'évolution du coût de la vie :

- de 13,41 EUR à 13,95 EUR par trimestre par employé pour les entreprises comptant 133 employés ou plus;

- de 8,06 EUR à 8,40 EUR par trimestre par employé pour les entreprises comptant moins de 133 employés.

Art. 11. Chômage économique

A l'article 11, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail du 5 décembre 2011 concernant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, (numéro d'enregistrement 107306/CO/209), un alinéa suivant est ajouté :

"Le montant de 1 EUR, mentionné ci-dessus, est augmenté à 1,05 EUR à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014."

Art. 12. Sous-traitance

Les parties créent un groupe de travail paritaire sur le thème de la sous-traitance dans le but de discuter de la problématique de la concurrence déloyale et du dumping social.

Art. 13. Paix sociale

La paix sociale sera garantie pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue au niveau national, provincial ou des entreprises.

La présente convention collective de travail a été conclue dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.

Par conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect de leurs obligations par les autres signataires.

Art. 14. Durée

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée indéterminée, sauf les articles 3 (sécurité d'emploi), 5.3., dernier tiret (barème de transition), 6.1. (groupes à risque), 8 (RCC) et 13 (paix sociale) qui sont à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2014, à moins qu'une autre durée n'ait été fixée.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au président de la commission paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Art. 8. Verlenging akkoorden van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

8.1. De SWT-leeftijd, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt binnen de wettelijke mogelijkheden op 58 jaar gebracht voor de periode gaande van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.

8.2. De SWT-leeftijd wordt, binnen de wettelijke mogelijkheden, op 56 jaar gebracht voor bedienden die een beroepsverleden van 33 jaar als werknemer kunnen aantonen waarvan 20 jaar arbeid met nachtprestaties in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, voor de periode gaande van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.

Art. 9. Flexibiliteit

In het kader van de verankering van de industriële activiteiten en van de ontwikkeling van de tewerkstelling, zal het geheel van de mechanismen van arbeidsorganisatie onderzocht en geëvalueerd worden in al de mogelijke formules.

Art. 10. Syndicale waarborgen

Vanaf 1 april 2014 wordt de bestaande bijdrage, bestemd voor de financiering van de waarborgen voor werknemersorganisaties en de vorming georganiseerd door de werkgevers- en werknemersorganisaties, geïnd door het "Sociaal Fonds voor de bedienden metaal - Fonds voor bestaanszekerheid", afgekort SFBM, aangepast aan de ontwikkeling van de levensduurte :

- van 13,41 EUR naar 13,95 EUR per kwartaal per bediende voor ondernemingen met 133 of meer bedienden;

- van 8,06 EUR naar 8,40 EUR per kwartaal per bediende voor ondernemingen met minder dan 133 bedienden.

Art. 11. Economische werkloosheid

In het artikel 11, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011 betreffende een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (registratienummer 107306/CO/209), wordt een volgende alinea toegevoegd :

"Het bedrag van 1 EUR, waarvan sprake hierboven, wordt vanaf 1 april 2014 verhoogd tot 1,05 EUR."

Art. 12. Onderaanneming

Partijen richten een paritaire werkgroep op rond het thema onderaanneming met het oog op een bespreking van de problematiek van deloyale concurrentie en sociale dumping.

Art. 13. Sociale vrede

De sociale vrede zal verzekerd zijn tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijgevolg zal op nationaal, provinciaal of ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, uit te breiden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen.

Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Art. 14. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, behalve de artikelen 3 (werkzekerheid), 5.3., laatste opsommingstekens (overgangsbarema), 6.1. (risicogroepen), 8 (SWT) en 13 (sociale vrede) die gesloten worden voor bepaalde duur van 1 januari 2014 tot 31 december 2014, tenzij een andere duur werd bepaald.

De bepalingen van onbepaalde duur kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en met naleving van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Annexe I<sup>re</sup> à la convention collective de travail du 14 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'accord national 2013-2014

Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques  
Acte d'adhésion pour une affectation alternative des éco-chèques de maximum 250 EUR  
(Exécution de l'article 5.1., C de l'accord national 2013-2014 du 14 mars 2014)

Cet acte d'adhésion n'est valable que pour les entreprises ressortissant de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques sans délégation syndicale pour les employés.

A renvoyer par lettre recommandée à Monsieur Michel Preud'homme, président de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, Direction Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue E. Blérot 1 à 1070 Bruxelles avant le 30 juin 2014.

Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :

Nom de l'entreprise :

Adresse :

Représentée par le soussigné (nom, prénom et qualité) :

(une des deux options ci-dessous)

transformera pour une durée indéterminée et à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013 le montant des éco-chèques de 250 EUR, payables à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014 (avec période de référence du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 30 septembre 2014), dans une des affectations alternatives ci-dessous (cocher ce qui est d'application);

octroiera les éco-chèques au 1<sup>er</sup> octobre 2014, mais les transformera dès le début de la nouvelle période de référence du 1<sup>er</sup> octobre 2014 jusqu'au 30 septembre 2015 dans une des affectations alternatives ci-dessous (cocher ce qui est d'application) pour une durée indéterminée et à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Choix de transformation (une des 3 options) :

introduction ou amélioration d'un système existant d'assurance hospitalisation collectif pour un montant de ..... EUR (maximum 250 EUR - frais administratifs non compris);

introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale au niveau de l'entreprise pour un montant de ..... EUR (maximum 250 EUR - frais administratifs non compris);

une augmentation des rémunérations mensuelles de ..... EUR(1) (pour un employé à temps plein le montant maximum de 250 EUR correspond à une augmentation de 13,30 EUR brut/mois) (maximum 250 EUR - frais administratifs non compris).

Date, ..... Signature employeur

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Si le montant des éco-chèques est inférieur à 250 EUR, le montant de l'augmentation de la rémunération mensuelle est adapté selon la règle de 3, tenant compte que 250 EUR = 13,30 EUR brut/mois.

Bijlage I aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, betreffende het nationaal akkoord 2013-2014

Paritair Comité 209 voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid  
Toetredingsakte voor een alternatieve besteding van ecocheques van maximaal 250 EUR  
(Uitvoering van artikel 5.1., C van het nationaal akkoord 2013-2014 van 14 maart 2014)

Deze toetredingsakte is uitsluitend geldig voor ondernemingen behorend tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden.

Via aangetekend schrijven terug te sturen aan de heer Michel Preud'homme, voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel vóór 30 juni 2014.

Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming :

Naam van de onderneming :

Adres :

Vertegenwoordigd door ondergetekende (naam, voornaam en bevoegdheid) :

(één van beide opties)

Zal de ecocheque van 250 EUR die vanaf 1 oktober 2014 (met referteperiode 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2014) zou moeten betaald worden, omzetten in volgende alternatieve besteding en dit voor onbepaalde duur vanaf 1 oktober 2013 (aankruisen wat van toepassing is);

Kent de ecocheques toe in oktober 2014 maar zet vanaf de aanvang van de nieuwe referteperiode van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015 de toekenning van de ecocheques om in volgende alternatieve besteding en dit voor onbepaalde duur vanaf 1 oktober 2014 (aankruisen wat van toepassing is).

Keuze van omzetting (één van de drie opties) :

- invoering of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering ten belope van ..... EUR (maximaal 250 EUR - administratieve kosten niet inbegrepen);
- invoering of verbetering van een bestaand aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak ten belope van ..... EUR (maximaal 250 EUR - administratieve kosten niet inbegrepen);
- de verhoging van de bruto maandlonen ten belope van ..... EUR(1) (in een voltijdse betrekking komt het maximale bedrag van 250 EUR overeen met een verhoging van 13,30 EUR/maand bruto) (maximaal 250 EUR - administratieve kosten niet inbegrepen).

Datum, ..... Handtekening werkgever,

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Nota

(1) In geval het bedrag van de ecocheques lager is dan 250 EUR dan wordt het bedrag aangepast volgens de regel van 3, waarbij 250 EUR = 13,30 EUR bruto per maand.

Annexe II à la convention collective de travail du 14 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, relative à l'accord national 2013-2014

Primes de la Région flamande

Les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques 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 difficultés ou en restructuration.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Bijlage II aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, betreffende het nationaal akkoord 2013-2014

Premies Vlaamse Gewest

De ondertekenende partijen verklaren dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid 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, met name :

1. zorgkrediet;
2. opleidingskrediet;
3. ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 00 juli 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

## Annexe 2

### Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques

*Convention collective de travail du 17 décembre 2014*

Abrogation de l'article 7.1. de l'accord national 2013-2014  
(Convention enregistrée le 3 mars 2015 sous le numéro 125606/CO/209)

#### Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Par "employés", on entend : les employés masculins et féminins.

#### Art. 2. Abrogation

L'article 7.1. de la convention collective de travail du 14 mars 2014 relative à l'accord national 2013-2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (avec numéro d'enregistrement 122543/CO/209), est abrogé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Bijlage 2

### Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2014*

Opheffing van artikel 7.1. van het nationaal akkoord 2013-2014 (Overeenkomst geregistreerd op 3 maart 2015 onder het nummer 125606/CO/209)

#### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

#### Art. 2. Opheffing

Artikel 7.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014 met betrekking tot het nationaal akkoord 2013-2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid (met registratienummer 122543/CO/209), wordt opgeheven vanaf 1 januari 2014.

## Art. 3. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

## Art. 3. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014.

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 209 voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2015/204469]

**26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 29 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie, instaurant un régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans (1)**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 29 mai 2015, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie, instaurant un régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————  
Annexe

**Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie**

*Convention collective de travail du 29 mai 2015*

Instaurant un régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans

(Convention enregistrée le 18 juin 2015 sous le numéro 127413/CO/210)

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Objet*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention est conclue en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, en application de l'article 16 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et en application de l'article 2 de la convention collective de travail n° 17*tricies sexies* conclue au Conseil national du travail le 27 avril 2015.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2015/204469]

**26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid, tot invoering van een tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar (1)**

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid, tot invoering van een tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—————  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————  
Bijlage

**Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2015*

Invoering van een tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar

(Overeenkomst geregistreerd op 18 juni 2015 onder het nummer 127413/CO/210)

HOOFDSTUK I. — *Onderwerp*

Artikel 1. Onderhavige overeenkomst is afgesloten in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, in toepassing van artikel 16 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het bovenvermelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 en in toepassing van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17*tricies sexies*, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015.

CHAPITRE II. — *Champ d'application*

Art. 2. La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 210) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'employé.

CHAPITRE III. — *Modalités*

Art. 3. La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un cadre sectoriel de régime de chômage avec complément d'entreprise prévoyant : un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans et pouvant justifier une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié de 40 ans (pour les travailleurs masculins) ou de 31 ans (pour les travailleurs féminins).

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée, pour les travailleuses, à 32 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (et à 33 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017).

Art. 4. La condition d'âge doit être remplie dans la période de validité de la présente convention collective de travail.

Art. 5. Dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Cette indemnité est calculée et attribuée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 et de ses conventions collectives de travail modificatives conclues au sein du Conseil national du travail.

Art. 6. Afin de garantir un fonctionnement correct des entreprises sur le plan technique et organisationnel, les délégations syndicales des entreprises concernées par l'application du présent régime temporaire s'engagent à coopérer aux mutations internes devant permettre le départ en chômage avec complément d'entreprise des travailleurs concernés par la présente convention. Elles s'engagent aussi à coopérer aux demandes de dispense à l'obligation de remplacement des travailleurs justifiées par les critères légaux.

CHAPITRE IV. — *Durée d'application*

Art. 7. La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Annexe

Annexe à la convention collective de travail du 29 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie, instaurant un régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans

Extrait de la convention collective de travail n° 17 *tricies sexies*

Art. 2. L'article 1<sup>er</sup> de la présente convention n'est pas d'application aux travailleurs qui se trouvent dans une des situations suivantes :

2° ils satisfont de façon cumulative aux conditions suivantes :

a) ils sont licenciés durant la durée de validité d'une convention collective de travail autre que la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

b) la convention collective de travail visée sous a) est conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2015;

c) la convention collective de travail visée sous a) prévoit au moins l'âge de 60 ans;

HOOFDSTUK II. — *Toepassingsgebied*

Art. 2. Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid (PC nr. 210) vallen en op de werknemers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor bediende aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III. — *Modaliteiten*

Art. 3. Onderhavige overeenkomst voert een tijdelijk sectoraal kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag in, volgens de hierna vermelde modaliteiten : een recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar oud en die een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar (voor de mannelijke werknemers) of van 31 jaar (voor de vrouwelijke werknemers) kunnen rechtvaardigen.

De in de vorige alinea beoogde beroepsloopbaan wordt voor de werknemers op 32 jaar gebracht vanaf 1 januari 2016 (en op 33 jaar vanaf 1 januari 2017).

Art. 4. De leeftijdsvoorwaarde moet worden vervuld binnen de geldigheidsperiode van de voorliggende collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5. In het raam van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft de werknemer recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt berekend en toegekend overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en van haar wijzigings-collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Art. 6. Om een correcte werking van de ondernemingen op technisch en organisatorisch vlak te waarborgen, verbinden de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen, betrokken door de toepassing van dit tijdelijke stelsel, zich ertoe om mee te werken aan de interne mutaties die het vertrek in werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk moeten maken voor de door onderhavige overeenkomst betrokken werknemers. Ze verbinden zich er eveneens toe mee te werken aan de aanvragen tot vrijstelling van de vervangingsplicht van werknemers, die verantwoord worden door de wettelijke criteria.

HOOFDSTUK IV. — *Toepassingsduur*

Art. 7. Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2017.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Bijlage

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid, tot invoering van een tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar

Uittreksel collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 *tricies sexies*

Art. 2. Artikel 1 van deze overeenkomst geldt niet voor werknemers die zich in één van de volgende situaties bevinden :

2° ze voldoen gelijktijdig aan de volgende voorwaarden :

a) ze zijn ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van een andere collectieve arbeidsovereenkomst dan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen;

b) de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in a) is gesloten en neergelegd vóór 1 juli 2015 en treedt uiterlijk op 1 januari 2015 in werking;

c) de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in a) voorziet minstens de leeftijd van 60 jaar;

d) ils atteignent au moins l'âge de 60 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la convention collective de travail visée sous a);

e) ils justifient, à la fin du contrat de travail, la condition de carrière professionnelle visée à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

d) ze bereiken die leeftijd van minstens 60 jaar uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in a);

e) ze bewijzen op het einde van hun arbeidsovereenkomst het beroepsverleden bedoeld in artikel 2, § 1, 4de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2015/203719]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 9 octobre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, relative à l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risque (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 9 octobre 2014, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon, relative à l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risque.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2015/203719]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, betreffende de tewerkstelling van personen die tot de risicogroepen behoren (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant, betreffende de tewerkstelling van personen die tot de risicogroepen behoren.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

## Annexe

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon***Convention collective de travail du 9 octobre 2014*

Emploi de personnes appartenant aux groupes à risque  
(Convention enregistrée le 24 décembre 2014  
sous le numéro 124785/CO/102.04)

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application, d'une part, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), spécialement son chapitre VIII, sections 1<sup>re</sup> et 2, et, d'autre part, de l'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de cette même loi.

Art. 3. En faveur des secteurs concernés, il a été affecté 0,40 p.c. pour 2013 et il sera affecté 0,20 p.c. pour 2014 de la masse salariale aux efforts en matière de groupes à risque.

Les employeurs doivent réserver un effort annuel d'au moins 0,05 p.c. de la masse salariale en faveur des personnes appartenant aux groupes cibles suivants :

a) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans;

b) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans menacés par un licenciement :

1. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;

2. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;

3. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

c) Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par "personnes inoccupées", on entend :

1. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;

2. les chômeurs indemnisés;

3. les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de la mise à l'emploi;

4. les personnes qui, après une interruption d'au moins 1 année, réintègrent le marché du travail;

5. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;

6. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;

7. les demandeurs d'emploi d'origine étrangère qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;

## Bijlage

**Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant***Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2014*

Tewerkstelling van personen die tot de risicogroepen behoren  
(Overeenkomst geregistreerd op 24 december 2014  
onder het nummer 124785/CO/102.04)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

Met "werknemers" worden de werklieden en de werksters bedoeld.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten, enerzijds in toepassing van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), inzonderheid hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2, en anderzijds het koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 189, 4e lid van dezelfde wet.

Art. 3. Ten voordele van de betrokken sectors is er voorzien geweest in de aanwending van 0,40 pct. voor 2013 en er wordt voorzien 0,20 pct. voor 2014 van de loonsom voor de inspanningen betreffende de risicogroepen.

De werkgevers moeten een jaarlijkse inspanning van tenminste 0,05 pct. van de loonmassa reserveren voor personen die tot de volgende doelgroepen behoren :

a) De werknemers van minstens 50 jaar oud;

b) De werknemers van minstens 40 jaar oud die bedreigd zijn met ontslag :

1. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

2. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

3. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;

c) Niet-werkende personen en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :

1. langdurige werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

2. uitkeringsgerechtigde werklozen;

3. werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

4. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

5. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

6. werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructureringen in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;

7. werkzoekenden van allochtone afkomst die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

d) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

1. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
2. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;
3. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
4. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
5. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;
6. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
7. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

e) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36<sup>quater</sup> du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Les efforts visés à l'alinéa précédent seront eux-mêmes au moins pour moitié destinés à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a) les jeunes, tels que définis au point e) de l'alinéa précédent;
- b) les personnes visées au point c) de ce même alinéa et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Sans préjudice de ce qui précède, le secteur s'engage à concentrer ses efforts sur la formation scolaire de plein exercice de tailleurs de pierres (petit granit et grès) et à favoriser dans ce cadre la formation en alternance et l'engagement de jeunes issus de cette même formation.

Cette formation se fera en collaboration avec le FOREm, les CPAS et les associations et groupements s'occupant de formation.

Art. 4. L'effort en matière de groupes à risque doit correspondre à 0,40 p.c. pour 2013 et 0,20 p.c. pour 2014 de la masse salariale déclarée à l'Office national de Sécurité sociale.

Ces sommes seront versées au fonds sectoriel créé à cet effet, puis seront attribuées au fur et à mesure des besoins des établissements de formation concernés.

Ce fonds, composé paritairement de représentants des employeurs et des organisations syndicales signataires de cette convention, sera chargé d'organiser la formation avec les partenaires sociaux concernés et contrôlera l'affectation de 0,40 p.c. pour l'année 2013 et de 0,20 p.c. pour l'année 2014.

Art. 5. Un rapport d'évaluation et un aperçu financier de l'exécution de l'effort obligatoire en faveur des groupes à risque seront établis annuellement par le fonds précité.

Le rapport d'évaluation et l'aperçu financier seront présentés à la sous-commission paritaire en vue de pouvoir être déposés au Greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant celle à laquelle ils se rapportent.

d) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :

1. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
2. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;
3. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
4. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;
5. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;
6. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
7. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkherhating;

e) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36<sup>quater</sup> van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Van de vorige alinea bedoelde inspanning moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a) de in punt e) van de vorige alinea bedoelde jongeren;
- b) de in punt c) van dezelfde alinea bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Onverminderd de voorgaande bepalingen verbindt de sector zich ertoe om zijn inspanningen op de schoolopleiding met een volledig leerplan van steenhouwers (hardsteen en zandsteen) te concentreren en in dit kader het alternerend leren en de aanwerving van jongeren uit deze opleiding te promoten.

Deze opleiding geschiedt in samenwerking met de VDAB, de OCMW's en de verenigingen en groeperingen die zich met vorming bezighouden.

Art. 4. De inspanning voor de risicogroepen moet voor 2013 0,40 pct. en 0,20 pct. voor 2014 van de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven loonsom omvatten.

Deze sommen zullen gestort worden aan een fonds dat daartoe wordt opgericht en nadien toegekend volgens de behoeften van de betrokken onderwijsinstellingen.

Dit fonds, dat paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend, zal samen met de sociale partners worden belast met de inrichting van deze opleiding en zal toezicht houden op de aanwending van dit percentage van 0,40 pct. voor het jaar 2013 en van 0,20 pct. voor het jaar 2014.

Art. 5. Een evaluatieverslag en een financieel overzicht van de uitvoering van de vereiste inspanning voor de risicogroepen zullen jaarlijks door hetzelfde fonds opgesteld worden.

Het evaluatieverslag en het financieel overzicht zullen aan het paritair subcomité voorgelegd worden om bij de Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg te kunnen worden neergelegd uiterlijk op 1 juli van het jaar volgend dit waarop zij betrekking hebben.



Art. 6. La présente convention s'applique conjointement avec celle conclue dans la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014.

La présente convention collective de travail abroge et remplace la convention collective de travail conclue le 26 août 2013 au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon (n<sup>o</sup> d'enregistrement 116938/CO/102.04), rendue obligatoire par arrêté royal du 21 février 2014, publiée au *Moniteur belge* le 6 août 2014.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2015/203685]

**26 OCTOBRE 2015.** — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 9 décembre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des tuileries, relative à l'octroi d'un régime conventionnel sectoriel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire des tuileries;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 9 décembre 2014, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des tuileries, relative à l'octroi d'un régime conventionnel sectoriel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Art. 6. Deze overeenkomst zal, samen met die welke werd gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van de uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen, worden toegepast.

Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft op en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 26 augustus 2013 in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant (registratienummer 116938/CO/102.04), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 februari 2014, in het *Belgisch Staatsblad* verschenen op 6 augustus 2014.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2015/203685]

**26 OKTOBER 2015.** — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen, betreffende de toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 60 jaar (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen, betreffende de toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 60 jaar.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

## Annexe

**Sous-commission paritaire des tuileries***Convention collective de travail du 9 décembre 2014*

Octroi d'un régime conventionnel sectoriel de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans

(Convention enregistrée le 5 février 2015 sous le numéro 125171/CO/113.04)

La présente convention collective de travail est conclue sous réserve du maintien de la possibilité de partir en RCC à l'âge de 60 ans, tel que prévu à l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrie(è)r(e)s des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuileries.

CHAPITRE II. — *Objectif*

Art. 2. Les parties signataires conviennent d'octroyer une indemnité complémentaire en faveur des ouvrie(è)r(e)s mis involontairement au chômage.

Cette indemnité est au moins égale à celle prévue par la convention collective de travail n° 17, conclue au Conseil national du travail le 19 décembre 1974, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, instaurant une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Art. 3. Les parties conviennent de soutenir des initiatives au niveau de l'entreprise visant à garantir l'employabilité des ouvrie(è)r(e)s à long terme.

Concrètement, il s'agit d'initiatives sur le plan de la formation professionnelle, du management des compétences et de la planification de la carrière professionnelle.

De plus, les partenaires s'engagent à promouvoir activement le verrouillage des droits au RCC auprès des travailleurs de 60 ans.

CHAPITRE III. — *Ayants droit*

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et sous réserve d'adaptations éventuelles apportées à cette réglementation, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 60 ans pour les ouvrie(è)r(e)s.

§ 2. Le régime visé à l'article 3, § 1<sup>er</sup> s'applique uniquement aux ouvrie(è)r(e)s qui ont atteint ou qui atteignent l'âge de 60 ans dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016 et qui sont licenciés par l'employeur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

§ 3. Une ancienneté sectorielle de 10 ans au minimum est requise.

## CHAPITRE IV

*Montant de l'indemnité complémentaire*

Art. 5. L'indemnité complémentaire octroyée à l'ouvrie(è)r(e) bénéficiant du RCC est au moins équivalente à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n° 17, conclue au Conseil national du travail.

Art. 6. Le salaire de référence net est calculé sur la base des prestations de travail à temps plein que l'ouvrie(è)r(e) a exercées avant le début des prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

CHAPITRE V. — *Validité*

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

## Bijlage

**Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen***Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2014*

Toekenning van een sectoraal conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 60 jaar

(Overeenkomst geregistreerd op 5 februari 2015 onder het nummer 125171/CO/113.04)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder het voorbehoud dat de mogelijkheid om op 60-jarige leeftijd met SWT te gaan, zoals voorzien in artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, behouden blijft, rekening houdend met de aangekondigde regeringsmaatregelen.

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

HOOFDSTUK II. — *Doel*

Art. 2. De ondertekenende partijen komen overeen een aanvullende vergoeding toe te kennen ten gunste van arbeid(st)ers die ongewild werkloos worden gesteld.

Deze vergoeding is minstens gelijk aan deze voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Art. 3. Partijen komen overeen om op bedrijfsvlak initiatieven te ondersteunen die de inzetbaarheid van de arbeid(st)ers op lange termijn verzekeren.

Concreet kan het hier gaan om initiatieven op vlak van opleiding, competentie management en loopbaanplanning.

Tevens engageren de partners zich om het vastklikken van de rechten op SWT bij de 60-jarigen actief te promoten.

HOOFDSTUK III. — *Rechthebbenden*

Art. 4. § 1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, en onder voorbehoud van eventuele aanpassingen aangebracht aan deze reglementering, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 60 jaar voor de arbeid(st)ers.

§ 2. De in artikel 3, § 1 bedoelde regeling geldt alleen voor de arbeid(st)ers die in de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 de leeftijd van 60 jaar bereiken of bereikt hebben en door de werkgever ontslagen worden vóór 1 januari 2017.

§ 3. Een sectoranciënniteit van minimum 10 jaar is vereist.

## HOOFDSTUK IV

*Bedrag van de aanvullende vergoeding*

Art. 5. De aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeid(st)er die geniet van het SWT is minstens gelijk aan de vergoeding bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 6. Het netto-referteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeid(st)er uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

HOOFDSTUK V. — *Geldigheid*

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2015/12214]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoires :

- a) la convention collective de travail du 9 juillet 2013, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton, relative aux conditions de travail;
- b) la convention collective de travail du 23 avril 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton, modifiant la convention collective de travail du 9 juillet 2013 relative aux conditions de travail (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Sont rendues obligatoires :

- a) la convention collective de travail du 9 juillet 2013, reprise en annexe 1<sup>re</sup>, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton, relative aux conditions de travail;
- b) la convention collective de travail du 23 avril 2014, reprise en annexe 2, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton, modifiant la convention collective de travail du 9 juillet 2013 relative aux conditions de travail.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.Annexe 1<sup>re</sup>**Sous-commission paritaire de l'industrie du béton***Convention collective de travail du 9 juillet 2013*Conditions de travail (Convention  
enregistrée le 23 juillet 2013 sous le numéro 116294/CO/106.02)Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton (SCP 106.02).

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Section I<sup>re</sup>. Salaires et conditions de travail

Sous-section 1.1. Classification des ouvriers

Art. 2. Les ouvriers sont répartis en six catégories :

I. Personnel de production

Catégorie 1 : Manœuvres

Les ouvriers qui n'ont besoin d'aucune connaissance particulière ou d'aucun apprentissage préalable, mais seulement d'une attention et d'une routine dans le travail qu'ils peuvent acquérir par une période d'adaptation inférieure à quinze jours.

Ces ouvriers peuvent utiliser les appareils communs de manutention (brouettes, transpalettes avec ou sans moteur, pelles tractées, diables, petits chariots, wagonnets, transporteurs à rouleaux, etc.).

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2015/12214]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend worden verklaard :

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013, gesloten in het Paritair Subcomité voor de betonindustrie, betreffende de arbeidsvoorwaarden;
- b) de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de betonindustrie, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013 betreffende de arbeidsvoorwaarden (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend worden verklaard :

- a) de als bijlage 1 overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013, gesloten in het Paritair Subcomité voor de betonindustrie, betreffende de arbeidsvoorwaarden;
- b) de als bijlage 2 overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor de betonindustrie, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013 betreffende de arbeidsvoorwaarden.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage 1

**Paritair Subcomité voor de betonindustrie***Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013*Arbidsvoorwaarden (Overeenkomst  
geregistreerd op 23 juli 2013 onder het nummer 116294/CO/106.02)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de betonindustrie (PSC 106.02).

Onder "arbeiders" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

Sectie I. Lonen en arbeidsvoorwaarden

Subsectie 1.1. Indeling van de arbeiders

Art. 2. De arbeiders worden in zes categorieën ingedeeld :

1. Productiepersoneel

Categorie 1 : Hulparbeiders

De arbeiders die geen bijzondere kennis of voorafgaande opleiding hebben, doch enkel een oplettendheid en een gewoonte van arbeid welke zij kunnen verwerven door een aanpassingsperiode van minder dan vijftien dagen.

Deze arbeiders kunnen gemeenschappelijke vervoerapparaten gebruiken (kruiwagens, transpaletten met of zonder motor, drijfschoppen, duivels, wagentjes, loopwagentjes, roltransporteurs, enz.).

Ce sont notamment : les ouvriers occupés au déchargement et à la manutention des matières premières, à la préparation des armatures (soudeurs par point), à l'hydratation et à la manutention des produits fabriqués ou en cours de fabrication, à l'empilage et à l'emballage des produits, à leur mise en magasin, au chargement des produits finis, les convoyeurs de camions, etc.

Les aides des ouvriers spécialisés de deuxième catégorie sont également classés dans cette catégorie.

Le nombre d'ouvriers et d'ouvrières qu'une entreprise peut rémunérer au salaire de la catégorie "manœuvres" est limité comme suit :

- si l'entreprise occupe au total moins de 10 ouvriers : 0
- si l'entreprise occupe au total de 10 à 19 ouvriers : 1
- si l'entreprise occupe au total de 20 à 29 ouvriers : 2
- si l'entreprise occupe au total de 30 à 39 ouvriers : 3
- etc.

#### Catégorie 2 : Spécialisés de deuxième catégorie

Les ouvriers affectés à la fabrication proprement dite et ceux qui ont la responsabilité et/ou la conduite de machines de production ou d'appareils de levage et de manutention avec titulaire.

Ce sont notamment : les ouvriers responsables à la préparation et à la confection des mélanges, au service des appareils utilisés à cet effet (mélangeurs, tamiseurs, sécheurs, malaxeurs, bétonnières, centrales à béton, etc.); les confectionneurs d'armatures; les responsables aux tables vibrantes, machines à vibrer, presses et autres appareils similaires de production, à la fabrication et au finissage de toutes pièces moulées en béton ou en pierres reconstituées, au moulage et au pressage des carreaux de ciment et de mosaïque de marbre, au moulage de pièces spéciales en agglomérés de marbre (marches d'escaliers, tablettes de fenêtres, etc.), au travail sans conduite de presses dites automatiques et des polisseuses gréseuses, au masticage, au triage et à la vérification des produits, au service des débiteuses, au service des appareils pour la mise en contrainte; les titulaires d'appareils de levage et de manutention, tels que "clarcks", "liftrucks", grues, pelles automatiques, ponts roulants; les chauffeurs de camions, etc.

#### Catégorie 3 : Spécialisés de première catégorie

Les ouvriers de la catégorie précédente dont les fonctions exigent des qualités particulières d'assimilation, d'initiative et de discernement, une formation plus longue et plus soignée, une attention plus soutenue dans l'exécution du travail, en raison de l'importance du matériel dont ils ont la conduite et la responsabilité et de la valeur des matières premières qu'ils sont appelés à mettre en œuvre.

Ce sont notamment : les responsables de la conduite des presses dites automatiques et des polisseuses et des gréseuses perfectionnées, etc.

Les aides des ouvriers de cette catégorie sont assimilés aux manœuvres ou aux ouvriers spécialisés de deuxième catégorie, selon le travail qu'ils exécutent.

#### Catégorie 4 : Hommes de métier de deuxième catégorie

Les ouvriers qui ont exercé leur métier pendant un an au moins après avoir suivi avec succès les cours professionnels y relatifs; les ouvriers qui ont exercé depuis trois ans au moins un même métier pour lequel il existe des cours professionnels; ces ouvriers doivent faire preuve de connaissances pratiques et techniques évidentes.

Ce sont notamment : les monteurs, ajusteurs, tourneurs, soudeurs à l'arc, soudeurs à l'autogène, outilleurs, modeleurs, électriciens, menuisiers, charpentiers, maçons, cimentiers, mécaniciens, etc.

Les aides des ouvriers de cette catégorie sont rangés dans une des trois catégories précédentes selon le travail qu'ils exécutent.

#### Catégorie 5 : Hommes de métier de première catégorie

Les ouvriers de la catégorie précédente qui peuvent être considérés comme surqualifiés en raison de leurs aptitudes supérieures à la moyenne.

#### II. Personnel de nettoyage

##### Catégorie 6 : Nettoyeur(euse)

Dit zijn namelijk : de arbeiders tewerkgesteld aan het lossen en het behandelen van de grondstoffen, aan de voorbereiding van de wapeningen (puntlassers), aan het bevochtigen en het behandelen van de afgewerkte producten of van de producten tijdens de fabricatie, aan het opstapelen en het inpakken van de producten, aan het bergen ervan in magazijn, aan het laden van de afgewerkte producten, de begeleiders van vrachtwagens, enz.

De helpers van de geoefende arbeiders van tweede categorie worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

Het aantal arbeiders dat een onderneming met het loon van de categorie "hulparbeiders" mag bezoldigen, is als volgt beperkt :

- indien de onderneming in totaal minder dan 10 arbeiders tewerkstelt : 0
- indien de onderneming in totaal van 10 tot 19 arbeiders tewerkstelt : 1
- indien de onderneming in totaal van 20 tot 29 arbeiders tewerkstelt : 2
- indien de onderneming in totaal van 30 tot 39 arbeiders tewerkstelt : 3
- enz.

#### Catégorie 2 : Geoefenden van tweede categorie

De arbeiders die in de eigenlijke fabricatie zijn betrokken en zij die verantwoordelijk en/of leiding hebben van productiemachines of van hijs- en behandelingstoestellen met titularis.

Dit zijn namelijk : de arbeiders die verantwoordelijk zijn voor het bereiden en het samenstellen van de mengsels, voor het bedienen van de tot dit doel gebruikte toestellen (meng-, zeef-, droogmolens, kneedtoestellen, betonmolens, betoncentrales, enz.); de samenstellers van de wapeningen; de verantwoordelijken voor de trilafels, trilmachines, persen en andere gelijkaardige productietoestellen, voor het vervaardigen en afwerken van gegoten stukken uit beton of uit hersamengestelde steen, voor het vormgieten en het persen van cementtegels en tegels uit marmermozaïek, voor het vormgieten van speciale stukken in marmeragglomeraten (trapreden, vensterbanken, enz.), voor het werk aan de zogenaamde automatische persen en aan de slijp- en polijsttoestellen, zonder deze te besturen voor het stoppen, het sorteren en het nazien van de producten, voor zaagmachines, voor het bedienen van spantoestellen; de titularissen van hijs- en behandelings-toestellen zoals "clarcks", "liftrucks", kranen, automatische schoppers, rolbruggen; de vrachtwagenbestuurders, enz.

#### Catégorie 3 : Geoefenden van eerste categorie

De arbeiders van de vorige categorie waarvan de functies bijzondere hoedanigheden van aanpassing, initiatief en doorzicht, een langere en betere opleiding, een voortdurende gespannen aandacht in de uitvoering van het werk vereisen, wegens de belangrijkheid van het materieel dat zij moeten besturen en waarvoor zij verantwoordelijk zijn en de waarde van de grondstoffen die zij moeten aanwenden.

Dit zijn namelijk : de verantwoordelijken die de leiding hebben van de zogenaamde automatische persen en de geperfectioneerde slijp- en polijstmachines, enz.

De helpers van de arbeiders van deze categorie worden gelijkgesteld met de hulparbeiders of de geoefende arbeiders van tweede categorie, naargelang het werk dat zij verrichten.

#### Catégorie 4 : Vaklieden van tweede categorie

De arbeiders die minstens gedurende één jaar hun vak hebben uitgeoefend, nadat zij de daarmee in verband staande beroepsleergangen met vrucht hebben gevolgd; de arbeiders die minstens gedurende drie jaar hetzelfde vak hebben uitgeoefend en waarvoor beroepsleergangen bestaan; deze arbeiders moeten het bewijs leveren van een klaarblijkelijke praktische en technische kennis.

Dit zijn namelijk : de monteerders, bankwerkers, draaiers, booglasers, autogeenlassers, gereedschapsmakers, boetseerders, elektriciens, schrijnwerkers, timmerlieden, metselaars, cementbezitters, mecaniciens, enz.

De helpers van de arbeiders van deze categorie worden opgenomen in één van de vorige drie categorieën, naargelang het werk dat zij verrichten.

#### Catégorie 5 : Vaklieden van eerste categorie

De arbeiders van de voorgaande categorie, die kunnen worden beschouwd als bijzonder geschoolden omwille van hun meer dan gemiddelde geschiktheid.

#### II. Schoonmaakpersoneel

##### Catégorie 6 : Kuismannen(vrouwen)

Les employeurs qui ne font pas appel à du personnel de nettoyage externe, peuvent prendre en service des ouvriers qui sont chargés du nettoyage des :

- bureaux et laboratoires;
- locaux sociaux;
- installations sanitaires.

En aucun cas, des prestations ne pourront être consacrées à des travaux réservés au personnel des cinq autres catégories décrites ci-avant.

Les ouvriers en service avant le 1<sup>er</sup> juin 2005 et chargés du nettoyage gardent leurs conditions de travail et de salaire actuels.

#### Sous-section 1.2. Salaires horaires sectoriels

Art. 3. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2012, les salaires horaires minimaux des ouvriers sont fixés comme suit, pour une durée hebdomadaire de travail de trente-huit heures et en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

Hulparbeid(st)ers - Manoeuvres	14,1510 EUR
Geoeffenden 2de categorie - Spécialisés 2 <sup>e</sup> catégorie	14,2512 EUR
Geoeffenden 1ste categorie - Spécialisés 1 <sup>re</sup> catégorie	14,4307 EUR
Vaklieden 2de categorie - Hommes de métier 2 <sup>e</sup> catégorie	14,7567 EUR
Vaklieden 1ste categorie - Hommes de métier 1 <sup>re</sup> catégorie	15,2219 EUR
Kuisman(vrouw) - Nettoyeur(euse)	12,6063 EUR

#### Sous-section 1.3. Travail à la pièce, à la prime ou au rendement et salaire étudiant

Art. 4. Le salaire à payer pour le travail à la pièce, à la prime ou au rendement est calculé de telle façon que les ouvriers intéressés gagnent au moins 12,5 p.c. de plus que le salaire effectivement payé aux ouvriers de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 5. L'employeur est libre de fixer la production qui ne peut être dépassée pour le travail à la pièce, à la prime ou au rendement.

Art. 6. Le salaire horaire minimal sectoriel des étudiants est fixé à 70 p.c. du salaire horaire minimal sectoriel de la catégorie manoeuvres, qui est d'application à ce moment.

#### Sous-section 1.4. Travail en équipes et horaires décalés

Art. 7. En cas de travail en équipes et sans préjudice de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les ouvriers, sans distinction d'âge, ont droit, par heure de travail, au paiement d'une prime fixée comme suit dans un régime hebdomadaire de travail de trente-huit heures.

Cette prime est fixée à partir du 1<sup>er</sup> juin 2012 à minimum :

- pour les équipes du matin et de l'après-midi : 0,7490 EUR/heure;
- pour l'équipe de nuit : 2,2468 EUR/heure.

Art. 8. La notion d'horaire décalé s'apprécie par rapport à l'horaire normal de jour, tel qu'il est défini au règlement de travail.

L'horaire décalé est celui dont le début est prévu au moins une heure avant le début de l'horaire normal de jour ou dont la fin est prévue au moins une heure après la fin de cet horaire.

L'ouvrier travaillant selon un horaire décalé a droit, pour chacune des heures prestées avant ou après l'horaire normal de jour, à la prime d'équipe au taux correspondant au moment où ces heures sont prestées.

Il n'y a pas de cumul des primes d'équipes pour horaire décalé et des sursalaires pour les mêmes heures.

#### Sous-section 1.5. Liaison des rémunérations à l'indice santé

Art. 9. Les salaires horaires sectoriels, les salaires effectivement payés, ainsi que les salaires des ouvriers payés en tout ou en partie à la pièce, aux primes ou au rendement, les primes d'équipes et les autres primes en vigueur faisant partie intégrante des salaires, sont liés à la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé 121,39.

Art. 10. Les salaires et primes sont augmentés de 2 p.c. lorsque la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé atteint les valeurs suivantes : 123,82 - 126,30 - 128,83 - etc.

De werkgevers die geen beroep doen op extern schoonmaakpersoneel, kunnen arbeiders in dienst nemen die belast zijn met de schoonmaak van :

- kantoren en laboratoria;
- refters, keukens en dergelijke;
- sanitaire inrichtingen.

In geen geval zullen prestaties verricht worden die voorbehouden zijn aan personeel van de vijf hierboven omschreven categorieën.

De arbeiders die in dienst waren vóór 1 juni 2005 en die reeds belast zijn met deze schoonmaakactiviteiten, zullen hun bestaande arbeids- en loonvoorwaarden behouden.

#### Subsectie 1.2. Sectorale uurlonen

Art. 3. Vanaf 1 juni 2012 zijn de minimumuurlonen van de arbeiders, naargelang de categorie waartoe zij behoren en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, als volgt vastgesteld :

Hulparbeid(st)ers - Manoeuvres	14,1510 EUR
Geoeffenden 2de categorie - Spécialisés 2 <sup>e</sup> catégorie	14,2512 EUR
Geoeffenden 1ste categorie - Spécialisés 1 <sup>re</sup> catégorie	14,4307 EUR
Vaklieden 2de categorie - Hommes de métier 2 <sup>e</sup> catégorie	14,7567 EUR
Vaklieden 1ste categorie - Hommes de métier 1 <sup>re</sup> catégorie	15,2219 EUR
Kuisman(vrouw) - Nettoyeur(euse)	12,6063 EUR

#### Subsectie 1.3. Stuk-, premie- of rendementswerk en studentenloon

Art. 4. Het voor stuk-, premie- of rendementswerk te betalen loon wordt zo berekend dat de betrokken arbeiders minstens 12,5 pct. meer verdienen dan het effectief betaalde loon aan de werknemers en werksters van de categorie waartoe ze behoren.

Art. 5. Het staat de werkgever vrij de productie te bepalen die met stuk-, premie- of rendementswerk niet mag worden overschreden.

Art. 6. Het sectoraal minimumuurloon voor jobstudenten wordt vastgelegd op 70 pct. van het sectoraal minimumuurloon van de categorie hulparbeider, dat op dat moment van toepassing is.

#### Subsectie 1.4. Ploegenarbeid en verschoven uurroosters

Art. 7. Wanneer in ploegen wordt gewerkt, hebben, onverminderd artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, per werkuur en voor een wekelijkse arbeidsduur van achtendertig uur, recht op betaling van een premie.

Deze premie bedraagt vanaf 1 juni 2012 minimum :

- voor de ochtend- en namiddagploegen : 0,7490 EUR/uur;
- voor de nachtploeg : 2,2468 EUR/uur.

Art. 8. Het al of niet bestaan van een verschoven uurrooster hangt af van het normale daguurrooster zoals vastgesteld in het arbeidsreglement.

Een uurrooster wordt geacht verschoven te zijn wanneer het begin ervan minstens één uur valt vóór het begin van het normale daguurrooster of wanneer het einde ervan minstens één uur valt na het einde van dit uurrooster.

De arbeiders die werken volgens een verschoven uurrooster hebben, voor elk van de uren die zij presteren vóór of na het normale daguurrooster recht op de ploegpremie die overeenstemt met het ogenblik waarop deze uren gepresteerd worden.

Er is geen samenvoeging van de ploegenpremies voor verschoven uurroosters en de overlonen voor dezelfde uren.

#### Subsectie 1.5. Koppeling van de bezoldigingen aan het gezondheidsindexcijfer

Art. 9. De sectorale uurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, de lonen die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of tegen rendement worden betaald, de ploegenpremies en de andere premies die een integrerend deel uitmaken van de lonen, worden gekoppeld aan het viermaandelijke gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer 121,39.

Art. 10. De lonen en premies worden verhoogd met 2 pct. wanneer het viermaandelijke gemiddelde van het gezondheidscijfer volgende waarden bereikt : 123,82 - 126,30 - 128,83 - enz.

Art. 11. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice, entrent en vigueur le premier du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration des salaires et des primes. Des diminutions éventuelles ne seront pas appliquées.

#### Sous-section 1.6. Différends

Art. 12. Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section, peuvent être soumis, aux fins de conciliation, à une commission restreinte de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

#### Section II. Sécurité d'emploi et de revenus

Compte tenu des interventions répétées des autorités en faveur du personnel pouvant être l'objet de mesures de licenciement, les parties souscrivent aux règles suivantes pour prendre en compte les problèmes en matière de sécurité d'emploi et de revenus dans les entreprises du secteur de l'industrie du béton.

Art. 13. En cas de diminution de l'activité, et avant de procéder à des licenciements, les entreprises instaurent un régime de chômage par roulement à répartir sur le plus grand nombre possible d'ouvriers et compatible avec la qualification individuelle et les nécessités de l'organisation du travail.

Si des mesures de restructuration de l'entreprise rendent des licenciements inévitables, les employeurs, avant toute décision, font avec leurs délégations syndicales (secrétaires syndicaux régionaux et délégués) un examen approfondi de la situation; en particulier, ils recherchent toutes les possibilités de reclassement et de réadaptation existantes.

Le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire, ne peut être sous-traité par l'entreprise à des tiers pendant la durée du chômage temporaire.

Art. 14. La présente convention collective de travail est exécutée dans le cadre de la convention collective de travail du 27 avril 1972 fixant le statut des délégations syndicales dans les entreprises d'agglomérés de ciment, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 février 1973, notamment les articles 10, 3<sup>e</sup> et 19.

#### Section III. Indemnités de frais de déplacement, de logement et de repas en cas de travail en un lieu non habituel

Art. 15. L'employeur chargeant l'ouvrier de se rendre de l'usine ou du chantier à un autre lieu de travail, supporte les frais de déplacement. L'ouvrier reçoit en outre une indemnité de 0,3456 EUR par kilomètre effectivement effectué.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec des dispositions plus avantageuses sur le plan de l'entreprise. Les entreprises ayant prévu des dispositions plus avantageuses sont tenues de les maintenir.

Art. 16. Lorsque les ouvriers sont occupés sur un chantier situé à une distance telle de leur domicile qu'ils ne peuvent rentrer journellement chez eux, l'employeur est tenu de leur fournir un logement et une nourriture convenables.

Art. 17. L'employeur peut se soustraire à cette obligation moyennant paiement, par jour ouvrable, d'une indemnité forfaitaire de logement et de nourriture de 32,4733 EUR.

Art. 18. Ce montant est adapté à l'indice santé dans la même mesure et au même moment où ont lieu les adaptations des salaires et primes à l'indice santé.

#### Section IV. Conditions d'octroi des indemnités de sécurité d'existence

Art. 19. Outre l'obligation qu'a l'employeur d'octroyer, conformément à l'article 7 de la loi du 12 avril 2011, un supplément de minimum 2,00 EUR par jour de chômage temporaire, les ouvriers peuvent prétendre à des indemnités journalières de sécurité d'existence dès le moment où ils sont mis en chômage temporaire sans qu'il n'ait été mis fin à leur contrat de travail et pour autant qu'ils comptent au moins deux semaines d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 20. Les ouvriers ont droit à un maximum de quatre-vingt-cinq indemnités pendant la période calendrier du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante.

Le nombre d'indemnités est porté à cent-vingt par période pour les entreprises qui ont recours à la dérogation de la durée maximum du chômage prévue dans l'article 51, § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ces crédits ne peuvent pas être reportés après leur échéance.

Art. 11. De verhogingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de verhoging van de lonen en premies veroorzaakt, betrekking heeft. Eventuele verlagingen zullen niet worden toegepast.

#### Subsectie 1.6. Geschillen

Art. 12. Alle geschillen betreffende de bepalingen van deze sectie kunnen voor bemiddeling worden voorgelegd aan een beperkt comité van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie.

#### Sectie II. Werk- en inkomenszekerheid

Rekening houdend met de herhaalde tussenkomsten van de overheid ten gunste van het personeel dat het slachtoffer kan worden van afdankingmaatregelen, nemen de partijen volgende regeling aan om de problemen van de werk- en inkomenszekerheid in de sector betonindustrie op te vangen.

Art. 13. Wanneer de activiteit afneemt, en alvorens tot afdankingen over te gaan, voeren de ondernemingen een stelsel van beurtwerkloosheid in, voor zoveel mogelijk personeelsleden en in zoverre dit verenigbaar is met de individuele kwalificaties en de noodwendigheid van de werkorganisatie.

Indien de herstructureringsmaatregelen van de maatschappij afdankingen onafwendbaar maken, onderzoeken de werkgevers met hun syndicale afvaardiging (regionale vakbondssecretarissen en afgevaardigden) de toestand grondig, alvorens tot een beslissing over te gaan; meer in het bijzonder streven zij alle mogelijkheden van herklassering en wederaanpassing na.

Het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden, mag door de onderneming niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 1972 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen in de ondernemingen van cementagglomeraten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 februari 1973, meer bepaald de artikelen 10, 3<sup>e</sup> en 19.

#### Sectie III. Vergoeding van de kosten voor verplaatsing, huisvesting en maaltijden bij tewerkstelling op een ongewone plaats

Art. 15. Wanneer de werkgever de arbeider opdraagt zich van de onderneming of werf naar een andere werkplaats te begeven, draagt de werkgever de verplaatsingskosten. Bovendien ontvangt de arbeider een vergoeding van 0,3456 EUR per afgelegde kilometer.

Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met bestaande gunstiger regelingen op ondernemingsvlak. In ondernemingen waar evenwel gunstigere maatregelen bestaan, blijven die behouden.

Art. 16. Wanneer de arbeider op een werf werkt die zo ver van de woonplaats is verwijderd dat hij onmogelijk naar huis kan gaan, is de werkgever verplicht hem naar behoren voeding en huisvesting te verstrekken.

Art. 17. De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door een forfaitaire uitkering voor huisvesting en voor voeding te betalen van 32,4733 EUR per werkdag.

Art. 18. Dit bedrag wordt aan het gezondheidsindexcijfer aangepast, in dezelfde mate en op hetzelfde ogenblik als de aanpassing van de lonen en premies aan het gezondheidsindexcijfer.

#### Sectie IV. Toekenningsvoorwaarden van de uitkeringen voor bestaanszekerheid

Art. 19. Onverminderd de verplichting van de werkgever ingevoerd door artikel 7 van de wet van 12 april 2011, om per dag van tijdelijke werkloosheid een toeslag toe te kennen van ten minste 2,00 EUR per dag, kunnen de arbeiders aanspraak maken op een daguitkering voor bestaanszekerheid zodra zij tijdelijk werkloos worden gesteld zonder dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd en voor zover zij minstens twee weken dienst hebben in de onderneming.

Art. 20. De arbeiders hebben recht op maximum vijfentachtig uitkeringen gedurende de periode van 1 april van het kalenderjaar tot 31 maart van het volgende jaar.

Het aantal uitkeringen wordt op honderdtwintig per periode gebracht voor ondernemingen die in deze periodes afwijken van de maximumduur van de werkloosheid voorzien in artikel 51, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze kredieten zijn niet overdraagbaar na de vervaldatum.

Art. 21. Toutefois, les ouvriers comptant moins d'un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril ne bénéficient que de sept indemnités par mois accompli ou entamé à la date de la mise en chômage à compter à partir de l'entrée en service.

Art. 22. En cas de suspension du contrat de travail pour motif de grève, le droit aux indemnités est réduit à raison d'une indemnité par quatre jours de grève.

Art. 23. A partir du 1<sup>er</sup> avril 2013, le montant de l'indemnité journalière de sécurité d'existence est fixé à 9,50 EUR.

Art. 24. A partir du 1<sup>er</sup> avril 2013, pour autant que les journées de chômage temporaire ne résultent pas d'une suspension du contrat de travail pour causes économiques (article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), l'employeur paie en plus aux ouvriers une indemnité journalière complémentaire de 7,54 EUR.

Art. 25. En outre, l'employeur doit rembourser aux ouvriers bénéficiaires de ces indemnités, les frais d'abonnement relatifs aux transports publics réellement supportés par ceux-ci au prorata des journées non prestées pour cause de chômage.

Art. 26. L'employeur paie aux ouvriers les indemnités aux jours normaux de paie.

Art. 27. Les ouvriers ayant droit aux indemnités doivent immédiatement reprendre le travail sur invitation de l'employeur, ou à l'expiration du délai légal de préavis qu'ils auraient à respecter vis-à-vis d'un autre employeur dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail durant la période de chômage.

Art. 28. Les ouvriers perdent le bénéfice des indemnités en cas de :

- rupture de contrat de travail pendant la période de chômage;
- remise du préavis de rupture du contrat de travail par l'ouvrier avant la date de paiement des indemnités ou du solde des indemnités;
- non-respect du délai de reprise de travail;
- grève ou lock-out.

Art. 29. Ces montants journaliers sont adaptés à l'évolution de l'indice santé au début d'une période de convention collective de travail. Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section IV peuvent être soumis, aux fins de conciliation, à une commission restreinte de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

#### Section V. Octroi d'une indemnité de licenciement

Art. 30. Les ouvriers ont droit à une indemnité de licenciement lorsqu'il a été mis fin au contrat de travail par l'employeur, hormis pour motifs graves, pour autant qu'ils comptent au moins trois mois de service ininterrompu dans l'entreprise. Ceci ne vaut pas en cas de prépension ou pension.

Art. 31. Les montants de l'indemnité qui est payable lors de la remise du décompte final à l'ouvrier sont fixés comme suit :

- 3 maanden en minder dan 1 jaar - 3 mois et moins d'une année
- 1 jaar en minder dan 2 jaar - 1 année et moins de 2 années
- 2 jaar en minder dan 3 jaar - 2 années et moins de 3 années
- 3 jaar en minder dan 4 jaar - 3 années et moins de 4 années
- 4 jaar en minder dan 5 jaar - 4 années et moins de 5 années
- 5 jaar en minder dan 6 jaar - 5 années et moins de 6 années
- 6 jaar en minder dan 7 jaar - 6 années et moins de 7 années
- 7 jaar en minder dan 8 jaar - 7 années et moins de 8 années
- 8 jaar en minder dan 9 jaar - 8 années et moins de 9 années
- 9 jaar en minder dan 10 jaar - 9 années et moins de 10 années
- 10 jaar en minder dan 11 jaar - 10 années et moins de 11 années
- 11 jaar en minder dan 12 jaar - 11 années et moins de 12 années
- 12 jaar en minder dan 13 jaar - 12 années et moins de 13 années
- 13 jaar en minder dan 14 jaar - 13 années et moins de 14 années
- 14 jaar en minder dan 15 jaar - 14 années et moins de 15 années

Art. 21. Nochtans, hebben de arbeiders met minder dan één jaar anciënniteit op 1 april slechts recht op zeven uitkeringen per volledige of begonnen maand op datum van de in werkloosheidsstelling te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

Art. 22. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om reden van staking, wordt het recht op de uitkeringen verminderd naar rato van één uitkering per vier stakingsdagen.

Art. 23. Vanaf 1 april 2013 bedraagt het bedrag van de dagelijkse uitkering voor bestaanszekerheid 9,50 EUR.

Art. 24. Vanaf 1 april 2013, wanneer de dagen tijdelijke werkloosheid niet voortspuiten uit een schorsing van de arbeidsovereenkomst om economische redenen (artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), betaalt de werkgever bovendien aan de arbeiders een bijkomende dagvergoeding van 7,54 EUR.

Art. 25. Bovendien moet de werkgever aan de arbeiders, die bestaanszekerheid genieten de werkelijk door hen gedragen kosten van het abonnement met betrekking tot het openbaar vervoer, naar rato van de om reden van werkloosheid niet gewerkte dagen, terugbetalen.

Art. 26. De werkgever betaalt de uitkeringen op de normale dagen van de uitbetaling van het loon.

Art. 27. De arbeiders die recht hebben op de uitkeringen moeten hun werk onmiddellijk hervatten wanneer de werkgever erom verzoekt, of bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn die zij moeten naleven tegenover een andere werkgever, indien zij gedurende de periode van werkloosheid een andere arbeidsovereenkomst hebben gesloten.

Art. 28. De arbeiders verliezen hun recht op bestaanszekerheid in geval :

- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende de periode van werkloosheid;
- de arbeider de arbeidsovereenkomst opzegt vóór de betalingsdatum van de uitkeringen of van het saldo van de uitkeringen;
- de termijn om het werk te hervatten niet wordt nageleefd;
- van staking of lock-out.

Art. 29. Deze dagbedragen worden bij het begin van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomstperiode aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex. Alle geschillen betreffende de interpretatie van de bepalingen van deze sectie IV kunnen voor bemiddeling aan een beperkt comité van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie worden voorgelegd.

#### Sectie V. Toekenning van een afdankingsuitkering

Art. 30. De arbeiders hebben recht op een afdankingsuitkering wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd, behalve wegens dringende reden, voor zover zij minstens drie maanden ononderbroken dienst hebben in de onderneming. Dit geldt niet bij brugpensioen of pensioen.

Art. 31. De bedragen van de afdankingsuitkering die wordt betaald bij de eindafrekening zijn de volgende :

	6,1973 EUR/gepresteerde maand/mois presté
	74,37 EUR
	88,00 EUR
	101,64 EUR
	115,27 EUR
	128,90 EUR
	142,54 EUR
	156,17 EUR
	169,81 EUR
	183,44 EUR
	197,08 EUR
	210,71 EUR
	224,34 EUR
	237,98 EUR
	251,61 EUR

- 15 jaar en minder dan 16 jaar - 15 années et moins de 16 années	265,25 EUR
- 16 jaar en minder dan 17 jaar - 16 années et moins de 17 années	278,88 EUR
- 17 jaar en minder dan 18 jaar - 17 années et moins de 18 années	292,51 EUR
- 18 jaar en minder dan 19 jaar - 18 années et moins de 19 années	306,15 EUR
- 19 jaar en minder dan 20 jaar - 19 années et moins de 20 années	319,78 EUR
- 20 jaar en minder dan 21 jaar - 20 années et moins de 21 années	333,42 EUR
- 21 jaar en minder dan 22 jaar - 21 années et moins de 22 années	347,05 EUR
- 22 jaar en minder dan 23 jaar - 22 années et moins de 23 années	360,69 EUR
- 23 jaar en minder dan 24 jaar - 23 années et moins de 24 années	374,32 EUR
- 24 jaar en minder dan 25 jaar - 24 années et moins de 25 années	387,95 EUR
- 25 jaar en meer - 25 années et plus	401,59 EUR

L'ancienneté est calculée au jour où le préavis prend cours ou devrait prendre cours.

#### Section VI. Octroi d'une prime de fin d'année

Art. 32. Les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année pour autant qu'ils soient occupés dans l'entreprise, au 15 décembre, depuis au moins trois mois. Cette prime doit être payée entre les 16 et 20 décembre.

Art. 33. La prime de fin d'année est égale à la moyenne arithmétique des salaires horaires minimaux des cinq classes de production valables au 1<sup>er</sup> décembre de l'année considérée, multipliée par le nombre d'heures travaillées par mois. Ce nombre est fixé conventionnellement à 164,66 heures dans le régime de la semaine de 38 heures.

Art. 34. Ce montant est augmenté d'une prime d'ancienneté de 1,8592 EUR par année de service pour les dix premières années de service et d'une prime de 4,9579 EUR par an à partir de la onzième année de service.

Art. 35. Les ayants droit suivants ont droit à une prime au prorata :

- les ouvriers prépensionnés ou pensionnés;
- les ouvriers qui quittent eux-mêmes la société de façon réglementaire;
- les ouvriers licenciés, sauf pour faute grave;
- les ayants droit des ouvriers décédés.

Leur ancienneté est calculée comme suit :

- si le contrat de travail prend fin avant le 16 juin, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils avaient au 16 décembre de l'année précédente;

- si le contrat de travail prend fin à partir du 16 juin et au-delà il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils auraient eue au 16 décembre de la même année si leur contrat de travail n'avait pas pris fin.

Art. 36. La prime de fin d'année est adaptée au prorata des journées effectivement prestées durant l'exercice de référence. Par "exercice de référence" l'on entend : la période comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année calendrier précédente et le 30 novembre de l'année concernée.

Le calcul est effectué de la manière suivante :

Le montant d'usage total de la prime de fin d'année est multiplié par une fraction dont le dénominateur est de 241 et le numérateur égal au nombre de jours effectivement prestés.

Sont assimilés à des journées effectivement prestées :

- les dix jours fériés payés;
- les journées de "petits chômages";
- les journées de formation syndicale jusqu'à concurrence de maximum cinq jours par an;
- les journées d'absence en raison d'accident du travail;
- les jours d'absence en raison de maladie professionnelle;
- les journées d'absence en raison de maladie jusqu'à concurrence de soixante-cinq jours au maximum;
- les journées d'absence en raison de chômage temporaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt cinq jours; le nombre est porté à cent-vingt pour les entreprises qui dérogent à la durée maximum de chômage prévue à l'article 51, § 1<sup>er</sup> de la loi sur les contrats de travail;

De ancienniteit wordt berekend op de dag waarop de opzegging begint te lopen of zou moeten beginnen te lopen.

#### Sectie VI. Toekenning van een eindejaarspremie

Art. 32. De arbeiders hebben recht op een eindejaarspremie voor zover zij op 15 december sinds drie maanden in dienst zijn in de onderneming. Deze premie wordt uitbetaald tussen 16 en 20 december.

Art. 33. De eindejaarspremie is gelijk aan het rekenkundige gemiddelde van de sectorale minimumuurlonen voor de vijf productiecategorieën geldig op 1 december van het bewuste jaar, vermenigvuldigd met het aantal per maand gewerkte uren. Dit aantal wordt conventioneel vastgesteld op 164,66 uren in het regime van 38-urenweek.

Art. 34. Dit bedrag wordt verhoogd met een ancienniteitspremie van 1,8592 EUR per jaar dienst voor de eerste tien jaar dienst en met 4,9579 EUR per jaar vanaf het elfde jaar dienst in de onderneming.

Art. 35. Volgende rechthebbenden ontvangen een premie pro rata :

- bruggepensioneerde of gepensioneerde arbeiders;
- arbeiders die zelf de onderneming op rechtmatige wijze verlaten;
- ontslagen arbeiders, behalve om dringende redenen;
- rechthebbenden van de overleden arbeiders.

Hun ancienniteit wordt als volgt berekend :

- wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt vóór 16 juni wordt er rekening gehouden met de ancienniteit die zij op 16 december van het vorig jaar hadden;

- wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt vanaf 16 juni en later, wordt er rekening gehouden met de ancienniteit die zij op 16 december van dat jaar zouden hebben gehad, indien hun arbeidsovereenkomst geen einde had genomen.

Art. 36. De eindejaarspremie wordt aangepast in verhouding tot de werkelijk gepreesteerde dagen in de loop van het referentiedienstjaar. Onder "referentiedienstjaar" wordt verstaan : de periode begrepen tussen 1 december van het vorige kalenderjaar en 30 november van het betrokken jaar.

De berekening gebeurt als volgt :

Het gewone volledige bedrag van de eindejaarspremie wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer 241 bedraagt en de teller het aantal effectief gepreesteerde dagen.

Worden gelijkgesteld met effectief gepreesteerde dagen :

- de tien betaalde feestdagen;
- de dagen klein verlet;
- de dagen syndicale vorming tot een beloop van maximum vijf dagen per jaar;
- de dagen verlet omwille van een arbeidsongeval;
- de dagen verlet omwille van een beroepsziekte;
- de dagen verlet omwille van ziekte met een maximum van vijftien dagen;
- de dagen verlet omwille van tijdelijke werkloosheid met een maximum van vijftentachtig dagen. Deze worden uitgebreid tot honderd-twintig dagen voor ondernemingen die afwijken van de wettelijke maximumduur van de werkloosheid voorzien in artikel 51, § 1 van de arbeidsovereenkomstenwet;



- la récupération des heures supplémentaires;
- les 2 jours de vacances compensatoires;
- le congé-éducation pour formation professionnelle.

Art. 37. Les malades de longue durée ne maintiennent leur droit à la prime de fin d'année que pendant une période qui est fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, selon le tableau qui suit :

- 1 an de service : 12 mois;
- 2 ans de service : 13 mois;
- 3 ans de service : 14 mois
- 4 ans de service : 15 mois
- 5 ans de service : 18 mois
- 6 ans de service : 19 mois
- 7 ans de service : 20 mois
- 8 ans de service : 21 mois
- 9 ans de service : 22 mois
- 10 ans de service : 24 mois
- 11 ans de service : 25 mois
- 12 ans de service : 26 mois
- 13 ans de service : 27 mois
- 14 ans de service : 28 mois
- 15 ans et plus de service : 30 mois.

Sont considérés comme malades de longue durée, les ouvriers qui ont plus de 6 mois d'absence ininterrompue pour cause de maladie.

Pour eux, la période qui se situe entre le 65<sup>ème</sup> jour et le début du septième mois de maladie est, pour le calcul de la prime de fin d'année, assimilée à des journées effectivement prestées.

L'ancienneté prise en considération est celle qui est acquise à la date à laquelle l'intéressé est considéré comme malade de longue durée.

Section VII. Annonce obligatoire des contrats à durée déterminée et des contrats d'intérimaires

Art. 38. Hormis les dispositions légales ou conventionnelles imposant d'autres obligations (par exemple accord préalable), les entreprises embauchant des travailleurs sous contrat à durée déterminée ou faisant appel à des travailleurs intérimaires sont tenues d'en aviser au préalable le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale ou à défaut, les organisations représentatives des travailleurs. En cas d'urgence, l'annonce doit s'effectuer endéans les 8 jours après conclusion des contrats.

En cas de non-respect de la procédure prescrite, un contrat d'intérim deviendra un contrat à durée indéterminée avec l'"utilisateur".

Art. 39. Dans le cas de l'occupation d'ouvriers sous les contrats précités, les entreprises sont tenues d'appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et ce nonobstant les dispositions légales concernant les contrats dont question.

Art. 40. Une succession de contrats à durée déterminée au sein d'une même entreprise donne aux travailleurs concernés droit aux avantages émanant d'une ancienneté cumulée dans l'entreprise.

La période d'essai après des intérim ou des contrats temporaires successifs, est supprimée après un an de prestations sous de tels systèmes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux défendent la sécurité de l'emploi dans le secteur et limitent autant que possible les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, la sous-traitance et les contrats journaliers.

En cas de baisse de la production ou des activités économiques, l'entreprise ne fera pas exécuter le travail réalisé habituellement par les travailleurs de l'entreprise par la mise en place de travail intérimaire ou la sous-traitance.

- recuperatie overuren;
- de 2 compensatie vakantiedagen;
- de dagen betaald educatief verlof voor beroepsopleiding.

Art. 37. Langdurig zieken behouden hun recht op eindejaarspremie gedurende een periode die afhankelijk is van de anciënniteit in de onderneming :

- 1 jaar dienst : 12 maanden;
- 2 jaar dienst : 13 maanden;
- 3 jaar dienst : 14 maanden;
- 4 jaar dienst : 15 maanden;
- 5 jaar dienst : 18 maanden;
- 6 jaar dienst : 19 maanden;
- 7 jaar dienst : 20 maanden;
- 8 jaar dienst : 21 maanden;
- 9 jaar dienst : 22 maanden;
- 10 jaar dienst : 24 maanden;
- 11 jaar dienst : 25 maanden;
- 12 jaar dienst : 26 maanden;
- 13 jaar dienst : 27 maanden;
- 14 jaar dienst : 28 maanden;
- 15 jaar en meer dienst : 30 maanden.

Worden aanzien als langdurig zieken : arbeiders die meer dan 6 maanden ononderbroken afwezig zijn wegens ziekte.

Voor hen wordt de periode tussen de 65<sup>ste</sup> dag en het begin van de zevende maand gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

De in aanmerking te nemen anciënniteit is deze die bereikt is op de datum dat betrokkene als zieke van lange duur beschouwd wordt.

Sectie VII. Meldingsplicht van contracten voor bepaalde duur en contracten van uitzendarbeid

Art. 38. Behoudens wettelijke of conventionele schikkingen die andere verplichtingen opleggen (bijvoorbeeld voorafgaande toestemming), moeten de ondernemingen die arbeiders aanvaarden met een contract voor bepaalde duur of beroep doen op uitzendkrachten vooraf de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen. In dringende gevallen moet deze kennisgeving binnen de 8 dagen na de afsluiting van de contracten gebeuren.

Bij niet-naleving van de hiervoor vermelde procedure wordt het interim-contract een overeenkomst van onbepaalde duur met de "gebruiker".

Art. 39. In geval van tewerkstelling van arbeiders onder voormelde contracten, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeids-overeenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden en eigen aan de sector integraal toe te passen en dit onverminderd de wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

Art. 40. Opeenvolging van contracten voor bepaalde duur in eenzelfde onderneming geeft recht aan de arbeiders op de voorwaarden voortspuitend uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming.

De proefperiode na opeenvolgende interim- of tijdelijke contracten, wordt afgeschaft na één jaar prestaties in dergelijke systemen in het bedrijf.

De sociale partners ijveren voor werkzekerheid binnen de sector en zullen zoveel als mogelijk contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid, onderaanneming en dagcontracten beperken.

Bij daling van de productie of economische activiteit zal de onderneming het werk dat gebruikelijk door de werknemers van de onderneming gebeurt dan niet laten uitvoeren door het inzetten van interims of onderaannemingen.

## Section VIII. Jour de carence

Art. 41. L'employeur paiera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 un jour de carence, visé par l'article 52, 1<sup>er</sup> paragraphe, alinéa deux de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 22 août 1978).

Il s'agit du premier jour d'absence pour cause de maladie pour lequel le jour de carence est d'application.

## Section IX. Congé d'ancienneté

Art. 42. Un jour de congé d'ancienneté payé est attribué annuellement aux ouvriers qui disposent d'une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise. Un deuxième de jour de congé d'ancienneté payé est attribué annuellement aux ouvriers qui disposent d'une ancienneté de 25 ans.

Ces jours sont accordés pour la première fois dans l'année où l'ouvrier concerné atteint l'ancienneté requise.

Art. 43. Les possibilités de reclassement des travailleurs qui ont été victimes d'un accident de travail et le recrutement de travailleurs moins valides sont examinés en fonction des postes de travail disponibles.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de faire appel aux subsides régionaux pour les postes de travail adaptés aux moins valides afin de promouvoir leur recrutement chaque fois que c'est possible.

## Art. 44. Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 20 juin 2011 (arrêté royal du 26 novembre 2012, *Moniteur belge* du 18 décembre 2012, n° 105350/CO/106.02) relative aux conditions de travail.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Annexe 2

## Sous-commission paritaire de l'industrie du béton

*Convention collective de travail du 23 avril 2014*

Modification de la convention collective de travail du 9 juillet 2013 relative aux conditions de travail (Convention enregistrée le 7 juillet 2014 sous le numéro 122091/CO/106.02)

Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton (SCP 106.02).

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. L'article 9 de la convention collective du 9 juillet 2013 (n° 116294/CO/106.02, publication en cours) concernant les conditions de travail, est remplacé par :

"Les salaires horaires sectoriels, les salaires effectivement payés, ainsi que les salaires des ouvriers payés en tout ou en partie à la pièce, aux primes ou au rendement, les primes d'équipes et les autres primes en vigueur faisant partie intégrante des salaires, sont liés à la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé 98,54 (base 2013 = 100)."

Art. 3. L'article 10 de la convention collective du 9 juillet 2013 (n° 116294/CO/106.02, publication en cours) concernant les conditions de travail, est remplacé par :

"Les salaires et primes sont augmentés de 2 p.c. lorsque la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé atteint les valeurs suivantes : (base 2013 = 100) 100,51 - 102,52 - 104,57 - 106,66 - etc."

## Sectie VIII. Carendag

Art. 41. De werkgever zal vanaf 1 januari 2013 één carendag betalen, bedoeld bij artikel 52, paragraaf 1, tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978).

Het gaat over de eerste afwezigheidsdag wegens ziekte, waarvoor de carendag van toepassing is.

## Sectie IX. Anciënniteitsverlof

Art. 42. Voor de arbeiders met een bedrijfsanciënniteit van 20 jaar, wordt jaarlijks één betaalde dag anciënniteitsverlof toegekend. Voor de arbeiders met een anciënniteit van 25 jaar, wordt jaarlijks een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof toegekend.

Deze worden een eerste keer toegekend in het jaar waarin de betrokken arbeider de vereiste anciënniteit bereikt.

Art. 43. In functie van de beschikbare arbeidsposten worden de mogelijkheden onderzocht voor de herinschakeling van arbeiders die het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval alsook voor de aanwerving van andersvaliden.

De sociale partners bevelen de bedrijven aan gebruik te maken van de regionale subsidies voor aangepaste arbeidsposten bij de aanwerving van andersvaliden, teneinde hun tewerkstelling waar mogelijk te bevorderen.

## Art. 44. Geldigheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2011 (koninklijk besluit van 26 november 2012, *Belgisch Staatsblad* van 18 december 2012, nr. 105350/CO/106.02) betreffende de arbeidsvoorwaarden.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Bijlage 2

## Paritair Subcomité voor de betonindustrie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2014*

Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013 betreffende de arbeidsvoorwaarden (Overeenkomst geregistreerd op 7 juli 2014 onder het nummer 122091/CO/106.02)

## Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de betonindustrie (PSC 106.02).

Onder "arbeiders" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

Art. 2. Het artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013 (nr. 116294/CO/106.02, lopende publicatie) betreffende de arbeidsvoorwaarden, wordt vervangen door :

"De sectorale uurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, de lonen die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of tegen rendement worden betaald, de ploegenpremie en de andere premies die een integraal deel uitmaken van de lonen, worden gekoppeld aan het viermaandelijkse gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer 98,54 (basis 2013 = 100)."

Art. 3. Het artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013 (nr. 116294/CO/106.02, lopende publicatie) betreffende de arbeidsvoorwaarden, wordt vervangen door :

"De lonen en premies worden verhoogd met 2 pct. wanneer het viermaandelijkse gemiddelde van het gezondheidscijfer volgende waarden bereikt : (basis 2013 = 100) 100,51 - 102,52 - 104,57 - 106,66 - enz."

## Art. 4. Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois, signifié par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

## Art. 4. Geldigheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de betonindustrie.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2015/12186]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 8 octobre 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, instaurant un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans avec 35 années de carrière professionnelle dont du travail lourd (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 8 octobre 2014, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, instaurant un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans avec 35 années de carrière professionnelle dont du travail lourd.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2015/12186]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik, tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waaronder ook een zwaar beroep (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik, tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waaronder ook een zwaar beroep.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—————  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

## Annexe

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai***Convention collective de travail du 8 octobre 2014*

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans avec 35 années de carrière professionnelle dont du travail lourd (Convention enregistrée le 24 novembre 2014 sous le numéro 124323/CO/102.07)

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent et ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

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

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 3. Ont droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, les ouvriers qui :

- sont licenciés, sauf pour motif grave, et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail sont âgés de 58 ans ou plus et qui;
- au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier un passé professionnel d'au moins 35 ans comme salarié, peuvent prouver qu'ils ont exercé un métier lourd et qui pendant cette période, ont droit à des indemnités de chômage légales.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Art. 4. Pour l'application de l'article 3, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquels font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de la tâche journalière, à condition que le travailleur change alternativement;
- le travail dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail, avec une interruption d'au moins 3 heures et des prestations de minimum 7 heures. Par "permanent" il faut entendre : que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

Art. 5. Les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement s'appliquent.

## Vertaling

## Bijlage

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik***Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2014*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag op 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waaronder ook een zwaar beroep (Overeenkomst geregistreerd op 24 november 2014 onder het nummer 124323/CO/102.07)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers in dienst genomen op basis van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag.

Art. 3. Hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, de arbeiders (m/v) die :

- ontslagen zijn, behalve om dwingende reden, en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en die;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, kunnen bewijzen dat ze een zwaar beroep hebben uitgeoefend en gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet liggen in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet liggen in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4. Voor de toepassing van artikel 3 wordt als zwaar beroep beschouwd :

- het werk in opeenvolgende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer dan één vierde van hun dagtaak bedraagt, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men : dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer is en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld.

Art. 5. De bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen zijn van toepassing.

Art. 6. Les dispositions de la convention collective de travail n° 17 en matière d'allocation complémentaire sont d'application.

Pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, les cotisations sociales personnelles à déduire du salaire brut de référence servant à déterminer le montant du complément d'entreprise seront calculées sur le salaire à 100 p.c. au lieu de 108 p.c.

Art. 7. § 1<sup>er</sup>. Le montant des indemnités complémentaires liquidées en cas de chômage avec complément d'entreprise, est indexé conformément aux règles d'indexation fixées pour les salaires des travailleurs du bassin.

§ 2. Le montant de ces indemnités est, en outre, adapté le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par le Conseil national du travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

§ 3. Pour les ouvriers accédant au régime en cours d'année, l'adaptation s'effectue sur la base de l'évolution des salaires conventionnels, compte tenu du moment de l'année auquel ils accèdent au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Art. 8. Pour les ouvriers qui avant le régime de chômage avec complément d'entreprise bénéficiaient d'une diminution des prestations de travail dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis ou de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base de la rémunération que ces ouvriers auraient gagnée s'ils n'avaient pas diminué leurs prestations de travail.

Art. 9. Le système de chômage avec complément d'entreprise conventionnel prévu par la présente convention collective de travail est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément d'entreprise au travailleur susceptible d'en bénéficier.

Art. 10. En matière de remplacement, les dispositions légales seront d'application.

Le contrôle de celles-ci sera effectué en entreprise par les instances qui y sont dédiées.

Art. 11. Un travailleur faisant l'objet d'une sanction administrative de l'ONEm ne pourra en aucun cas revendiquer une quelconque compensation auprès de son ancien employeur au-delà du complément auquel il avait droit avant la sanction.

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2015.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Art. 6. De bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 inzake aanvullende vergoeding zijn van toepassing.

Voor de werkloosheidsstelsels met bedrijfstoelage worden de persoonlijke sociale bijdragen die moeten worden ingehouden op het brutoreferentieloon dat dient om het bedrag van de bedrijfstoelage te bepalen, berekend op basis van 100 pct. van het loon in plaats van op 108 pct.

Art. 7. § 1. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen bij werkloosheid met bedrijfstoelage bedoeld in § 1 van artikel 10, wordt geïndexeerd overeenkomstig de indexeringsregels vastgesteld voor de lonen van de werknemers van het bassin.

§ 2. Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen jaarlijks op 1 januari aangepast door de Nationale Arbeidsraad, op grond van de evolutie van de conventionele lonen.

§ 3. Voor de werknemers die in de loop van het jaar tot het stelsel toetreden, gebeurt de aanpassing op basis van de evolutie van de conventionele lonen, rekening houdende met het jaar waarin zij tot het stelsel toetreden; voor de berekening van de aanpassing worden alle kwartalen in aanmerking genomen.

Art. 8. Voor de arbeiders die vóór de invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een vermindering van de arbeidsprestaties genoten in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis of van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het loon dat deze arbeiders zouden hebben gehad indien zij hun arbeidsprestaties niet hadden verminderd.

Art. 9. Het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst is facultatief.

De werkgever verbindt er zich toe om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor te stellen aan de werknemer die er mogelijk voor in aanmerking komt.

Art. 10. Inzake vervanging gelden de wettelijke bepalingen.

Het toezicht hierop wordt uitgevoerd in de ondernemingen door de instanties die hiervoor werden aangewezen.

Art. 11. Een werknemer tegen wie de RVA een administratieve sanctie heeft getroffen, kan in geen enkel geval zal van zijn vroegere werkgever enigerlei compensatie eisen die hoger ligt dan de aanvullende vergoeding waarop hij recht had vóór de sanctie werd opgelegd.

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2015.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2015/203682]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, fixant le taux de la cotisation au "Fonds de formation professionnelle de la construction - fvb-ffc Constructiv" (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, notamment l'article 2;

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2015/203682]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, tot vaststelling van de bijdrage aan het "Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid - fvb-ffc Constructiv" (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, inzonderheid op artikel 2;

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la construction;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, fixant le taux de la cotisation au "Fonds de formation professionnelle de la construction - fvb-ffc Constructiv".

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 7 janvier 1958, *Moniteur belge* du 7 février 1958.

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————  
Annexe

**Commission paritaire de la construction**

*Convention collective de travail du 7 mai 2015*

Fixation du taux de la cotisation au "Fonds de formation professionnelle de la construction - fvb-ffc Constructiv" (Convention enregistrée le 9 juin 2015 sous le numéro 127310/CO/124)

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail, conclue en exécution de l'article 10 des statuts du "Fonds de formation professionnelle de la Construction - fvb-ffc Constructiv" (fvb-ffc Constructiv), est applicable aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction et aux ouvriers qu'ils occupent, ainsi qu'aux agences d'intérim pour les ouvriers qu'elles mettent à la disposition d'entreprises de construction.

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. — *Fixation de la cotisation*

Art. 2. Les employeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> sont redevables au fvb-ffc Constructiv d'une cotisation de 0,40 p.c..

Art. 3. La cotisation visée à l'article 2 est calculée sur la base de la rémunération des ouvriers prise en considération pour le calcul de la cotisation destinée à la constitution du pécule de vacances des ouvriers, conformément aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971.

CHAPITRE III. — *Durée de validité*

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et expire le 30 juin 2017.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, tot vaststelling van de bijdrage aan het "Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid - fvb-ffc Constructiv".

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—————  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 7 januari 1958, *Belgisch Staatsblad* van 7 februari 1958.

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————  
Bijlage

**Paritair Comité voor het bouwbedrijf**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015*

Vaststelling van de bijdrage aan het "Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid - fvb-ffc Constructiv" (Overeenkomst geregistreerd op 9 juni 2015 onder het nummer 127310/CO/124)

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in toepassing van artikel 10 van de statuten van het "Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid - fvb-ffc Constructiv" (fvb-ffc Constructiv), is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren en op de arbeiders die zij tewerkstellen, alsook op de uitzendkantoren voor de arbeiders die zij ter beschikking stellen van bouwbedrijven.

Onder "arbeiders" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

HOOFDSTUK II. — *Vaststelling van de bijdrage*

Art. 2. De in artikel 1 bedoelde werkgevers zijn aan fvb-ffc Constructiv een bijdrage van 0,40 pct. verschuldigd.

Art. 3. De in artikel 2 bedoelde bijdrage wordt berekend op basis van het loon van de arbeiders dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de bijdrage ter financiering van het vakantiegeld van de arbeiders overeenkomstig de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971.

HOOFDSTUK III. — *Geldigheidsduur*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2015 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2017.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2015/12181]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, fixant le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire due au "Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction - fbz-fse Constructiv" (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, notamment l'article 2;

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la construction;  
Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, fixant le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire due au "Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction - fbz-fse Constructiv".

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :Loi du 7 janvier 1958, *Moniteur belge* du 7 février 1958.Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

**Commission paritaire de la construction***Convention collective de travail du 7 mai 2015*

Fixation du montant trimestriel de la cotisation forfaitaire due au "Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction - fbz-fse Constructiv" (Convention enregistrée le 9 juin 2015 sous le numéro 127311/CO/124)

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction et aux ouvriers qu'ils occupent, ainsi qu'aux agences d'intérim qui mettent des intérimaires à la disposition des entreprises de construction.

Elle fixe, en exécution de l'article 4 de la convention collective de travail du 3 juin 2004 (numéro d'enregistrement : 72150/CO/124) fixant la cotisation forfaitaire due au "Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction - fbz-fse Constructiv", le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire due au fbz-fse Constructiv pour le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre de 2015.

Art. 2. Le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire pour les trimestres mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> est fixé à :

Catégorie	A	B	C	D	Catégorie
Indice-construction	024/224	054/254	044/244	026/226	Kengetal-bouw
3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> trimestre 2015	649,00 EUR	638,00 EUR	638,00 EUR	558,00 EUR	3de en 4de kwartaal 2015

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2015/12181]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, tot vaststelling van het kwartaalbedrag van de forfaitaire bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf - fbz-fse Constructiv" (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, inzonderheid op artikel 2;

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;  
Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, tot vaststelling van het kwartaalbedrag van de forfaitaire bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf - fbz-fse Constructiv".

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :Wet van 7 januari 1958, *Belgisch Staatsblad* van 7 februari 1958.Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage

**Paritair Comité voor het bouwbedrijf***Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015*

Vaststelling van het kwartaalbedrag van de forfaitaire bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf - fbz-fse Constructiv" (Overeenkomst geregistreerd op 9 juni 2015 onder het nummer 127311/CO/124)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren en op de arbeiders die zij tewerkstellen, alsook op de uitzendkantoren voor de arbeiders die zij ter beschikking stellen van bouwbedrijven.

Ze stelt, in uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2004 (registratienummer : 72150/CO/124) tot vaststelling van de forfaitaire bijdrage aan het "Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf - fbz-fse Constructiv", het kwartaalbedrag vast van de forfaitaire bijdrage aan fbz-fse Constructiv voor het 3de en het 4de kwartaal van 2015.

Art. 2. Het kwartaalbedrag van de forfaitaire bijdrage is voor de in artikel 1 vermelde kwartalen vastgesteld op :

Art. 3. Par dérogation à l'article 2, les montants suivants sont d'application pour les ouvriers engagés après le 30 juin 2007 et qui, au moment du premier engagement chez l'employeur concerné, n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans :

Catégorie	A	B	C	D	Categorie
Indice-construction	024/224	054/254	044/244	026/226	Kengetal-bouw
3ème et 4ème trimestre 2015	449,00 EUR	438,00 EUR	438,00 EUR	358,00 EUR	3de en 4de kwartaal 2015

Les montants mentionnés au présent article sont uniquement d'application pour le trimestre du premier engagement chez l'employeur concerné et les 7 trimestres qui suivent. Ensuite les montants mentionnés à l'article 2 sont d'application.

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et expire le 31 décembre 2015.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Art. 3. In afwijking op artikel 2 gelden de volgende bedragen voor de arbeiders die na 30 juni 2007 in dienst getreden zijn en die op het ogenblik van de eerste indiensttreding bij de betrokken werkgever de leeftijd van 25 jaar nog niet hebben bereikt :

De bedragen vermeld in dit artikel zijn enkel van toepassing in het kwartaal van de eerste indiensttreding bij de betrokken werkgever en de daaropvolgende 7 kwartalen. Daarna gelden de bedragen vermeld in artikel 2.

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 juli 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2015/204214]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à la fixation des conditions et des modalités du travail intérimaire dans la construction (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la construction;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 4 décembre 2014, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à la fixation des conditions et des modalités du travail intérimaire dans la construction.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

\_\_\_\_\_  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/204214]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende de vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van Paritair Comité voor het bouwbedrijf;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende de vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

\_\_\_\_\_  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.



## Annexe

**Commission paritaire de la construction***Convention collective de travail du 4 décembre 2014*

Fixation des conditions et des modalités du travail intérimaire dans la construction (Convention enregistrée le 3 mars 2015 sous le numéro 125614/CO/124)

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

Dans la présente convention collective de travail, on entend par :

- "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières;
- "fbz-fse Constructiv" : le "Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction - fbz-fse Constructiv";
- "navb-cnac Constructiv" : le Comité National d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction - navb-cnac Constructiv.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, sont assimilés aux travailleurs les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent un travail sous l'autorité d'une autre personne. Sont assimilés aux employeurs, les personnes qui emploient les personnes précitées assimilées aux travailleurs.

CHAPITRE II. — *Cas dans lesquels le travail intérimaire est autorisé dans la construction*

Art. 2. La présente convention collective de travail fixe les conditions et les modalités moyennant lesquelles le recours au travail intérimaire dans la construction est autorisé et détermine les conditions auxquelles les utilisateurs doivent satisfaire.

Art. 3. Le travail intérimaire dans la construction est uniquement autorisé dans les trois cas suivants :

- en remplacement d'un travailleur fixe, lié par un contrat de travail à une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> de cette convention collective de travail, en incapacité de travail;
- en cas d'accroissement temporaire du volume de travail;
- en cas d'occupation d'un emploi vacant auprès de l'utilisateur en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition (insertion).

Dans tous les cas, l'utilisateur doit veiller à ce que le travailleur intérimaire soit en possession d'une attestation (passeport de sécurité) certifiant qu'il a bénéficié d'une formation à la sécurité d'au moins 16 heures.

Le programme de ces formations en sécurité est élaboré par le navb-cnac Constructiv qui délivre aussi l'attestation.

Cette attestation n'est pas requise pour les travailleurs intérimaires qui sont déjà détenteurs d'une attestation délivrée par ou validée par le navb-cnac Constructiv, délivrée au terme de leur scolarité, ou qui ont au moins 5 ans d'expérience dans le secteur de la construction dans les 15 dernières années, ou encore qui peuvent prouver qu'ils ont déjà bénéficié d'une formation à la sécurité "construction".

Le travailleur intérimaire doit en outre être en possession d'une carte de chômage C 3.2 A délivrée par le fbz-fse Constructiv au nom de l'agence d'intérim, le nom et l'adresse du travailleur intérimaire ayant été complétés par ses soins.

## Commentaire

La présente convention collective de travail précise les limitations et les conditions fixées par la convention collective de travail n° 108 du Conseil national du travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire. Conformément aux dispositions de cette convention collective de travail, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de cette convention collective de travail, ne peuvent faire appel au travail intérimaire que dans les trois cas précités.

Les limitations sur le recours au travail intérimaire dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de cette convention collective de travail sont inspirées par des prérogatives de sécurité visant la sécurité du travailleur intérimaire. Il est ainsi indispensable que le travailleur intérimaire dispose d'une attestation prouvant qu'il a suivi une formation en sécurité construction. Le programme de ces formations de sécurité est élaboré par l'institut de prévention et de sécurité construction "navb-cnac Constructiv".

## Bijlage

**Paritair Comité voor het bouwbedrijf***Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014*

Vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf (Overeenkomst geregistreerd op 3 maart 2015 onder het nummer 125614/CO/124)

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaat men onder :

- "arbeiders" : de arbeiders en arbeidsters;
- "fbz-fse Constructiv" : het "Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf - fbz-fse Constructiv";
- "navb-cnac Constructiv" : het Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf - navb-cnac Constructiv.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden met werknemers gelijkgesteld de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon. Worden met werkgevers gelijkgesteld, de personen die de hierboven genoemde met werknemers gelijkgestelde personen tewerkstellen.

HOOFDSTUK II. — *Gevalen waarin uitzendarbeid toegelaten is in het bouwbedrijf*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt de voorwaarden en de modaliteiten vast waarbij uitzendarbeid in het bouwbedrijf toegelaten is en bepaalt de voorwaarden waaraan de gebruikers moeten voldoen.

Art. 3. Uitzendarbeid is in het bouwbedrijf enkel toegelaten in de volgende drie gevallen :

- bij vervanging van een werkonbekwame vaste arbeider die met een arbeidsovereenkomst verbonden is met een onderneming bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- bij tijdelijke vermeerdering van het werkvolume;
- bij invulling van een vacante betrekking bij de gebruiker met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking (instroom).

In ieder geval dient de gebruiker er op toe te zien dat de uitzendkracht een attest (veiligheidspas) kan voorleggen waaruit blijkt dat hij een veiligheidsopleiding heeft genoten van ten minste 16 uur.

Het programma voor deze veiligheidsopleidingen wordt opgesteld en het attest wordt afgeleverd door navb-cnac Constructiv.

Dit attest is niet vereist voor de uitzendkrachten die reeds in het bezit zijn van een attest afgeleverd door of door navb-cnac Constructiv conform verklaard, dat afgeleverd werd bij het einde van hun leertijd of die ten minste 5 jaar ervaring hebben in de bouwsector in de laatste 15 jaar of die het bewijs kunnen voorleggen dat zij reeds een veiligheidsopleiding "bouw" hebben genoten.

Daarenboven moet de uitzendkracht in het bezit zijn van een C 3.2 A werkloosheidsdocument dat afgeleverd werd door fbz-fse Constructiv op naam van het uitzendkantoor en door hen vervolledigd wordt met de naam en het adres van de uitzendkracht.

## Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst geldt als verduidelijking van de beperkingen en voorwaarden vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid. Overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel beroep doen op uitzendkrachten in de drie opgesomde gevallen.

De beperkingen op het gebruik van uitzendarbeid in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn ingegeven door veiligheidsoverwegingen als bescherming van de uitzendkracht. Zo is het noodzakelijk dat de uitzendkracht een attest kan voorleggen waaruit blijkt dat hij een veiligheidsopleiding bouw heeft gevolgd. Het programma van deze veiligheidsopleidingen wordt opgesteld door het sectoraal instituut voor de veiligheid en de preventie in de bouwsector "navb-cnac Constructiv".

Les statistiques relatives aux accidents de travail prouvent que les accidents se situent particulièrement dans les secteurs où le travail manuel est essentiel. Les travailleurs actifs dans le secteur de la construction et dans le secteur du travail intérimaire encourrent un risque d'accident de travail plus important que les ouvriers occupés dans les secteurs à faible densité de travail.

De plus, les mêmes statistiques démontrent que les intérimaires risquent deux fois plus qu'un travailleur fixe d'avoir un accident de travail. En 2012, le nombre d'accidents de travail auprès des travailleurs intérimaires s'élève à 129 pour 1000 intérimaires alors que le nombre d'accidents de travail s'élève seulement à 64 pour 1000 travailleurs dans les entreprises du secteur privé sans intérimaires.

Ces constatations justifient la prise de dispositions particulières protégeant la santé et la sécurité des intérimaires.

#### § 1<sup>er</sup>. Remplacement d'un travailleur fixe en incapacité de travail

Art. 4. Lorsqu'un ouvrier fixe est en incapacité de travail, en raison d'une maladie ou d'un accident, d'une grossesse, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il peut être remplacé, dans un délai de 12 mois après le début de l'incapacité, par un travailleur intérimaire pour la durée de cette incapacité.

L'employeur est tenu d'informer la délégation syndicale de l'entreprise de ce remplacement.

Lorsque l'incapacité de travail de l'ouvrier fixe a pris fin et que celui-ci reprend le travail conformément à son contrat de travail initial, l'employeur le communique aussi à la délégation syndicale. Dans ce cas, la mission du travailleur intérimaire prend fin.

#### § 2. Recours au travail intérimaire en cas d'accroissement temporaire du volume de travail

Art. 5. En cas d'accroissement temporaire du volume de travail, l'employeur peut faire appel au travail intérimaire moyennant l'accord de la majorité de la délégation syndicale de l'entreprise. A défaut de délégation syndicale, l'agence d'intérim construction communique le recours au travail intérimaire au fonds social du secteur de l'intérim.

L'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté, en tenant compte des dispositions de l'article 9.

§ 3. Le travail intérimaire visant l'occupation d'un emploi vacant auprès de l'utilisateur en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition (insertion)

Art. 6. Lors du travail intérimaire visant l'occupation d'un emploi vacant en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, l'employeur peut recourir au travail intérimaire s'il en a informé et s'il a consulté la délégation syndicale avant de faire appel au motif insertion.

L'information et la consultation concernent les raisons pour lesquelles on fait appel à ce motif, au(x) poste(s) de travail concerné(s) et au(x) fonction(s) concernée(s) devant être décrites.

Nonobstant, l'employeur est tenu de communiquer à la délégation syndicale l'information mentionnée aux articles 22 et 26 de la convention collective de travail n° 108 du Conseil national du travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire précisant les conditions particulières et les modalités relatives à la durée et à la procédure du recours au travail intérimaire dans le cadre du surcroît temporaire du volume de travail.

De statistieken arbeidsongevallen tonen aan dat de ongevallen zich vooral situeren in sectoren waar voornamelijk handenarbeid wordt verricht. Arbeiders die actief zijn in de bouwsector en de uitzendsector lopen een groter risico op arbeidsongevallen dan arbeiders tewerkgesteld in andere minder arbeidsintensieve sectoren.

Bovendien tonen dezelfde statistieken aan dat uitzendkrachten twee keer meer kansen hebben op een arbeidsongeval dan een vaste arbeider. Zo lag in 2012 het aantal arbeidsongevallen bij de uitzendkrachten op 129 voor 1000 uitzendkrachten terwijl het aantal arbeidsongevallen amper op 64 voor 1000 arbeiders ligt bij de bedrijven van de privésector zonder uitzendkrachten.

Deze vaststellingen rechtvaardigen het nemen van bijzondere maatregelen ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de uitzendkrachten.

#### § 1. De vervanging van een werkonbekwame vaste arbeider

Art. 4. Wanneer een vaste arbeider arbeidsongeschikt is, wegens ziekte of ongeval, zwangerschap, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, kan hij vervangen worden, binnen de 12 maanden na aanvang van de werkonbekwaamheid, voor de duur van deze werkonbekwaamheid door een uitzendkracht.

De werkgever dient deze vervanging mee te delen aan de syndicale afvaardiging van de onderneming.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de vaste arbeider een einde heeft genomen en de betrokkene het werk hervat op basis van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, deelt de werkgever dit mede aan de syndicale afvaardiging. In dit geval neemt de overeenkomst met de uitzendkracht een einde.

#### § 2. Uitzendarbeid bij een tijdelijke vermeerdering van het werkvolume

Art. 5. Bij tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, kan de werkgever een beroep doen op uitzendarbeid indien hij daaromtrent de toestemming heeft van de meerderheid van de syndicale afvaardiging van de onderneming. Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging, dient het uitzendkantoor aan het sociaal fonds van de uitzendarbeid te melden dat er een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid.

De toestemming van de syndicale afvaardiging heeft betrekking zowel op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend, rekening houdend met de bepalingen van artikel 9.

§ 3. Uitzendarbeid bij invulling van een vacante betrekking bij de gebruiker met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking (instroom)

Art. 6. Bij uitzendarbeid met het oog op het invullen van een vacante betrekking met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de ondernemingen bedoeld in artikel 1, kan de werkgever een beroep doen op uitzendarbeid indien hij de vakbondsafvaardiging heeft geïnformeerd en geraadpleegd vooraleer een beroep wordt gedaan op het motief instroom.

Die informatieverstrekking en raadpleging hebben betrekking op de motivering om een beroep te doen op dat motief, op de betrokken werkpost(en) en op de betrokken functie(s) die duidelijk moeten worden beschreven.

Onverminderd is de werkgever ertoe gehouden om aan de syndicale afvaardiging de informatie te bezorgen vermeld in artikelen 22 en 26 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid die voorziet in bijzondere voorwaarden en modaliteiten die in acht moeten genomen worden wat de duur en de procedure van uitzendarbeid in het kader van tijdelijke vermeerdering van het werkvolume betreft.

## CHAPITRE III. — Conditions auxquelles doit répondre l'entreprise

Art. 7. Pour qu'un employeur puisse faire appel à une main-d'œuvre intérimaire mise à disposition par une agence d'intérim construction, son entreprise doit ressortir à la Commission paritaire de la construction.

Cette entreprise doit en outre prouver que les conditions relatives à la profession sont remplies, le cas échéant selon les dispositions de l'arrêté royal du 29 janvier 2007.

Par ailleurs, cette entreprise ne peut pas faire l'objet d'une obligation de retenue telle que définie par l'article 30bis, § 4, 1<sup>er</sup> alinéa de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 403, § 1<sup>er</sup> du Code des impôts sur les revenus 1992.

Les entreprises de construction peuvent uniquement faire appel à une agence d'intérim construction qui, au moment de la conclusion du contrat, est en possession de l'agrément régional requis en tant qu'agence d'intérim, tel que cet agrément a été prescrit. Le contrat entre l'agence d'intérim construction et l'entreprise de construction mentionne le numéro d'agrément de l'agence d'intérim.

Pour application de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 400 et suivants du Code des impôts sur les revenus 1992, l'agence d'intérim construction qui met les travailleurs intérimaires à la disposition d'une entreprise de construction pour l'exécution de travaux immobiliers, dispose de la qualité de sous-traitant de cette entreprise de construction.

Art. 8. En outre les entreprises de construction peuvent uniquement faire appel à une agence d'intérim construction qui dispose d'une structure juridique distincte et est agréée par les autorités compétentes pour pouvoir exercer des activités intérimaires dans le secteur de la construction.

## Commentaire

Des études relatives à l'insertion et la sortie du secteur de la construction réalisées sur demande des partenaires sociaux de la construction démontrent qu'il convient de justifier que les entreprises de travail intérimaires actives dans le secteur de la construction doivent disposer d'une structure juridique propre. C'est une condition essentielle pour mettre l'insertion et la sortie en équilibre et pour améliorer la situation du marché de l'emploi dans le secteur de la construction et plus particulièrement le nombre de jeunes travailleurs occupés dans la construction par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire.

Ces études démontrent que le nombre de personnes quittant le secteur de la construction est élevé. Par "sortie" on entend : le fait de ne plus être actif dans la construction après une certaine période.

14 p.c. (plus ou moins 23 000 ouvriers) des ouvriers de la construction ont quitté le secteur de la construction entre 2011 et 2012. Le nombre de personnes quittant le secteur de la construction est ces dernières années en croissance continue. Si l'on examine la situation de certains sous-secteurs de la construction, le nombre de personnes quittant le secteur s'élève à plus de 22 p.c..

Il est clair que ce sont essentiellement les jeunes ouvriers de la construction qui quittent le secteur. La plus grande partie se situe chez les travailleurs de moins de 30 ans. Cette étude démontre également que les jeunes quittant le secteur se dirigent principalement vers deux grands secteurs : près de 40 p.c. se retrouvent au chômage et près de 20 p.c. arrivent dans le secteur intérimaire.

Si nous faisons la comparaison entre l'insertion et la sortie du secteur, nous constatons que le secteur de la construction connaît un pourcentage d'insertion décroissant alors que le nombre de travailleurs quittant le secteur est en croissance continue. L'insertion s'est réduite de plus ou moins 14 p.c. en 2004 à moins de 13 p.c. en 2011. Par contre, le nombre de jeunes quittant le secteur a augmenté de 11 p.c. en 2004 à près de 14 p.c. en 2011. Tant le secteur était en capacité en 2004 de compenser le nombre de travailleurs quittant le secteur par l'insertion, ce n'en est plus vrai en 2011.

Si nous examinons les chiffres de manière cumulative, nous constatons que sur les plus ou moins 160 000 ouvriers de la construction actifs en 2007, il en reste en 2012 seulement 102 000. Près de 36 p.c. ou 58 000 ouvriers de la construction ont quitté le secteur depuis lors.

Ces constatations démontrent qu'il y a une nécessité absolue de limiter le nombre de personnes quittant le secteur et de tout mettre en œuvre afin d'augmenter l'insertion pour ainsi améliorer la situation du marché du travail dans la construction.

## HOOFDSTUK III. — Voorwaarden waaraan de onderneming moet voldoen

Art. 7. Opdat een werkgever van een onderneming een beroep kan doen op uitzendkrachten, ter beschikking gesteld door een uitzendkantoor bouw, dient hij te ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf.

Bovendien dient deze onderneming aan te tonen dat de voorwaarden betreffende de toegang tot het beroep in voorkomend geval vervuld zijn volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 29 januari 2007.

Deze onderneming mag ook niet het voorwerp uitmaken van een inhoudingsplicht zoals bepaald door het artikel 30bis, § 4, 1ste lid van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het artikel 403, § 1 van het Wetboek van inkomstenbelasting 1992.

De bouwondernemingen kunnen enkel een beroep doen op een bouwuitzendkantoor dat op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst in het bezit is van de vereiste gewestelijke erkenning als uitzendkantoor, zo deze erkenning voorgeschreven is. De overeenkomst tussen het bouwuitzendkantoor en de bouwonderneming vermeldt het erkenningsnummer van het uitzendkantoor.

Voor de toepassing van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en artikel 400 en volgende van het Wetboek van inkomstenbelasting 1992 heeft het bouwuitzendkantoor dat uitzendkrachten ter beschikking stelt van een bouwonderneming voor het uitvoeren van werken in onroerende staat, de hoedanigheid van onderaannemer van die bouwonderneming.

Art. 8. Bovendien kunnen de bouwondernemingen enkel een beroep doen op een bouwuitzendkantoor die over een aparte juridische structuur beschikt en die erkend is door de bevoegde overheden om uitzendactiviteiten in de bouwsector te verrichten.

## Commentaar

Uit bepaalde studies over de instroom en uitstroom voor de bouwsector, uitgevoerd op vraag van de sociale partners uit de bouwsector, zijn er opmerkelijke vaststellingen gemaakt die rechtvaardigen dat de uitzendbedrijven actief in de bouwsector over een aparte juridische structuur dienen te beschikken. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om de instroom en uitstroom opnieuw in evenwicht te krijgen en de situatie van de arbeidsmarkt binnen de bouwsector, en meer bepaald het aantal jongeren tewerkgesteld in de bouwsector via een uitzendkantoor, te verbeteren.

Uit deze studies is gebleken dat de bouwsector een opmerkelijk hoog niveau van uitstroom kent. Onder "uitstroom" verstaan we: het verloop van bouwvakarbeiders die na een bepaalde periode niet meer actief zijn in de bouwsector.

Tussen 2011 en 2012 hebben 14 pct. (ongeveer 23 000 arbeiders) van de bouwvakkers de bouwsector verlaten. De trend van de uitstroom voor de sector is sinds de laatste jaren in stijgende lijn. Indien we naar bepaalde subsectoren van de bouwsector kijken, stijgt het uitstroombestand tot meer dan 22 pct..

Het is duidelijk dat vooral jongere bouwvakarbeiders de bouwsector verlaten. Het grootste aandeel ligt bij de bouwvakkers tot 30 jaar. Deze studie toont ook duidelijk aan dat er twee grote sectoren van bestemming zijn voor de sectorverlaters: bijna 40 pct. van hun komen terecht bij de werkloosheid en bijna 20 pct. van hun komen terecht bij de uitzendsector.

Indien we de vergelijking maken tussen de instroom en de uitstroom voor de sector merken we dat de bouwsector een dalend instroombestand kent en een stijgend uitstroombestand. De instroom is gedaald van ongeveer 14 pct. in 2004 tot minder dan 13 pct. in 2011. De uitstroom integendeel is gestegen van 11 pct. in 2004 tot bijna 14 pct. in 2011. Waar de sector in 2004 de uitstroom kon compenseren met een hoger percentage van instroom is sinds 2011 niet meer het geval.

Indien we de cijfers op een cumulatieve wijze bekijken stellen we vast dat van de bijna 160 000 bouwvakkers die in 2007 actief waren in de bouwsector er in 2012 nog maar 102 000 bouwvakkers actief zijn. Bijna 36 pct. of 58 000 bouwvakkers heeft sindsdien de bouwsector verlaten.

Deze vaststellingen tonen aan dat er een absolute nood is om de uitstroom voor de bouwsector tegen te gaan en alles in het werk te stellen om de instroom in de sector te verhogen om zo de situatie van de arbeidsmarkt in de sector te verbeteren.

La demande des partenaires sociaux d'avoir une structure juridique propre dans le chef des entreprises de travail intérimaire actives dans le secteur de la construction est justifiée d'une part par la constatation des pourcentages d'insertion et du nombre de personnes quittant le secteur et d'autre part par le fait que le travail intérimaire est, après le chômage, le secteur principal où se retrouvent les jeunes quittant l'école. Les partenaires sociaux souhaitent de cette manière augmenter l'insertion et améliorer le marché du travail dans le secteur de la construction.

Art. 9. Le travail intérimaire n'est possible que dans les fonctions normales de l'activité normale de l'entreprise de construction et selon les dispositions du règlement de travail y compris les horaires de travail, éventuellement implicitement modifié par une convention en matière d'organisation du temps de travail, conclue conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 42 du Conseil national du travail ou par l'adhésion au régime sectoriel de la semaine de travail flexible.

L'activité normale de l'entreprise est déterminée entre autres par les statuts de l'entreprise, l'inscription dans la Banque-carrefour des entreprises (BCE).

Dans tous les cas, pour une fonction appartenant aux professions réglementées, un intérimaire ne peut être mis à disposition que si l'utilisateur satisfait aux conditions d'accès à la profession fixées par le conseil d'administration du fbz-fse Constructiv.

Art. 10. Pour les entreprises qui occupent plus de 10 ouvriers au moment de la demande d'une main-d'œuvre intérimaire, le nombre de prestations journalières pouvant être effectuées par des intérimaires dans le cadre d'un accroissement temporaire du travail, est limité. Le nombre maximal de prestations journalières autorisé s'élève à 10 p.c. du total des jours-homme ouvrables de l'année civile précédente.

Le total des jours-homme ouvrables est le résultat de la formule suivante :

(nombre d'ouvriers x nombre de mois inscrits dans l'entreprise) divisé par 12 et multiplié par 219. Tout mois entamé est considéré comme un mois complet.

Art. 11. Le contrat de travail intérimaire conclu entre une entreprise de construction et l'agence d'intérim construction ne peut porter sur des prestations d'une seule journée.

Dans le cadre d'un accroissement temporaire du volume de travail, un intérimaire ne peut être occupé à ce titre dans la même entreprise que pendant un maximum de 6 mois.

#### Commentaire

Les articles 10 et 11 de cette convention sont pris en exécution de l'article 11 de la convention collective de travail n° 108 du Conseil national du travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire qui prévoit la prise de conditions particulières et de modalités relatives à la durée et à la procédure du recours au travail intérimaire en cas de surcroît temporaire du volume de travail dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction.

Plus particulièrement, l'article 11, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 108 du Conseil national du travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire vise l'interdiction de conclure des contrats journaliers entre l'agence de travail intérimaire et le travailleur intérimaire.

L'article 11, § 2 de la même convention prévoit que la durée de l'occupation comme travailleur intérimaire dans le secteur de la construction au sein de la même entreprise ne peut dépasser 6 mois.

Art. 12. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 53 du Conseil national du travail du 23 février 1993, il ne peut être fait appel, en cas de chômage temporaire dans l'entreprise, à des travailleurs intérimaires pour le travail qui est normalement exécuté par les travailleurs mis temporairement au chômage.

En cas de licenciement collectif, l'entreprise ne peut faire appel à des travailleurs intérimaires dans une période de 6 mois suivant ce licenciement collectif.

Art. 13. Une entreprise de construction ne peut occuper un ouvrier en tant qu'intérimaire s'il a été licencié par cette même entreprise, dans les 12 mois qui précèdent la demande.

Uit deze vaststelling van instroom- en uitstroompercentage en uit het feit dat de uitzendsector, na de werkloosheid, de grootste sector van bestemming is voor de sectorverlaters willen de sociale partners dat uitzendbedrijven actief in de bouwsector over een aparte juridische structuur beschikken. Op die manier streven de sociale partners naar een hogere instroom en een verbetering van de arbeidsmarkt binnen de bouwsector.

Art. 9. Uitzendarbeid is slechts mogelijk in de normale functies van de normale activiteit van de bouwonderneming en volgens de bepalingen van het arbeidsreglement met inbegrip van de daarin vermelde uurregelingen, eventueel impliciet gewijzigd door een overeenkomst inzake de arbeidstijdorganisatie, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van de Nationale Arbeidsraad of via de toetreding tot het sectoraal stelsel van de flexibele arbeidsweek.

De normale activiteit van de onderneming wordt onder andere bepaald door statuten van de onderneming, de inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO).

In ieder geval, een functie die kadert in de gereguleerde beroepen kan enkel ter beschikking gesteld worden van een gebruiker die de voorwaarden van toegang tot het beroep bezit vastgesteld door de raad van bestuur van fbz-fse Constructiv.

Art. 10. Voor de ondernemingen die meer dan 10 arbeiders tewerkstellen op het ogenblik van de aanvraag voor uitzendkrachten, is het aantal dagprestaties dat door uitzendkrachten, in het kader van de tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, kan worden gepresteerd beperkt. Het maximale aantal toegelaten dagprestaties bedraagt 10 pct. van de totale werkbare mandagen van het voorafgaande kalenderjaar.

Het aantal werkbare mandagen is het resultaat van de formule :

(aantal arbeiders x het aantal maanden ingeschreven in de onderneming) gedeeld door 12 en vermenigvuldigd met 219. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Art. 11. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die wordt gesloten tussen een bouwbedrijf en het uitzendkantoor bouw kan geen prestaties omvatten voor slechts één dag.

In het kader van de tijdelijke vermeerdering van het werkvolume mag een uitzendkracht maximaal 6 maanden tewerkgesteld worden als uitzendkracht in dezelfde onderneming.

#### Commentaar

Artikelen 10 en 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn genomen in uitvoering van artikel 11 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid die voorziet in bijzondere voorwaarden en modaliteiten die in acht moeten genomen worden wat de duur en de procedure van uitzendarbeid in het kader van tijdelijke vermeerdering van het werkvolume in ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren.

Meer bepaald voorziet artikel 11, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid in het verbod van afsluiten van dagcontracten tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht.

Artikel 11, § 2 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet dat de duur van de tewerkstelling van de uitzendkracht in de bouwsector in hetzelfde bouwbedrijf geen 6 maanden mag overschrijden.

Art. 12. Overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 53 van de Nationale Arbeidsraad van 23 februari 1993 kan in geval van tijdelijke werkloosheid in de onderneming geen beroep gedaan worden op uitzendkrachten voor het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn.

Bij collectief ontslag in de onderneming kan deze geen beroep doen op uitzendkrachten binnen een termijn van 6 maanden volgend op dit collectief ontslag.

Art. 13. Een bouwonderneming kan een arbeider niet als uitzendkracht tewerkstellen indien hij in de loop van de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag, door deze onderneming werd ontslagen.

Art. 14. Les dispositions de l'arrêté royal du 19 février 1997 fixant les mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires sont intégralement d'application.

Plus particulièrement, l'utilisateur doit, avant la mise à disposition d'un intérimaire, préciser à l'agence d'intérim construction la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres au poste de travail à pourvoir, ainsi que les résultats de l'analyse des risques liés au travail à effectuer, visée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et ses arrêtés d'exécution.

Plus précisément, les intérimaires doivent disposer des mêmes vêtements de travail et équipements de protection individuelle adéquats que les autres travailleurs qui sont exposés aux mêmes risques, de sorte que l'intérimaire bénéficie du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise.

La responsabilité de la fourniture et du maintien en bon état des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle adéquats incombe à l'utilisateur auprès duquel l'intérimaire a été mis à disposition.

Dans le cas où un accident de travail survient à un intérimaire, l'utilisateur qui l'occupe devra effectuer les diverses communications légales et reprendre l'accident de travail dans ses statistiques.

#### CHAPITRE IV. — *Sanctions*

Art. 15. Le contrat de travail entre l'agence d'intérim construction et le travailleur intérimaire est résilié et ce dernier et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- dans les cas prévus par l'article 41 de la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du travail, relative au travail temporaire et au travail intérimaire;

- l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions des articles 3, 5, 7, 8, 11 et 12 de cette convention collective de travail.

Dans ces cas, un utilisateur ne peut plus recourir au travail intérimaire durant une période de 12 mois.

#### CHAPITRE V. — *Dispositions diverses*

Art. 16. La Commission paritaire de la construction doit recevoir chaque année le rapport d'activités établi par les agences d'intérim construction. Ces rapports sont appelés à servir de base à l'évaluation de l'intérim construction.

La Commission paritaire de la construction effectuera une évaluation de l'intérim dans le secteur de la construction.

#### CHAPITRE VI. — *Durée de validité*

Art. 17. La présente convention collective de travail remplace celle du 24 juin 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la construction (numéro d'enregistrement : 76243/CO/124) et celle du 13 juin 2013, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, modifiant la convention collective de travail du 24 juin 2005 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la construction (numéro d'enregistrement : 116030/CO/124).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2014 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 12 mois, signifié par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de la construction.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Art. 14. De bepalingen van het koninklijk besluit van 19 februari 1997 tot vaststelling van de maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten zijn onverkort van toepassing.

Meer bepaald, moet de gebruiker vóór de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht, aan het uitzendkantoor bouw een nauwkeurige omschrijving geven van de verlangde beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de in te nemen werkpost, evenals van het resultaat van de aan het uit te voeren werk verbonden risicoanalyse bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en haar uitvoeringsbesluiten.

Meer bepaald, dienen de uitzendkrachten over dezelfde werkkleding en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen te beschikken als de andere werknemers die aan dezelfde gevaren blootgesteld zijn, zodanig dat de uitzendkracht hetzelfde niveau van bescherming geniet als de andere werknemers van de onderneming.

De verantwoordelijkheid voor het leveren en het behoud in gebruiksklare staat van de werkkleding en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen ligt bij de gebruiker bij wie de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld.

De gebruiker die uitzendkrachten tewerkstelt zal bij een arbeidsongeval van de uitzendkracht de wettelijke verplichte meldingen verrichten en het arbeidsongeval opnemen in zijn statistieken.

#### HOOFDSTUK IV. — *Sancties*

Art. 15. De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendkantoor bouw en de uitzendkracht is beëindigd en deze laatste en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de navolgende gevallen :

- in de gevallen bedoeld in artikel 41 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013, gesloten in Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid;

- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikelen 3, 5, 7, 8, 11 en 12 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een uitzendkracht tewerkstelt.

In deze gevallen kan een gebruiker geen beroep meer doen op uitzendarbeid gedurende een periode van 12 maanden.

#### HOOFDSTUK V. — *Diverse bepalingen*

Art. 16. Het Paritair Comité voor het bouwbedrijf dient jaarlijks het activiteitenverslag, opgesteld door de uitzendkantoren, te ontvangen. Deze verslagen dienen als basis voor de evaluatie van de uitzendarbeid bouw.

Het Paritair Comité voor het bouwbedrijf zal de uitzendarbeid in de bouwsector evalueren.

#### HOOFDSTUK VI. — *Geldigheidsduur*

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 24 juni 2005, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, houdende vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf (registratienummer : 76243/CO/124) en deze van 13 juni 2013, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 houdende vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf (registratienummer : 116030/CO/124).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 oktober 2014 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 12 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2015/204466]

26 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à l'organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la construction;  
Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 7 mai 2015, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à l'organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—  
Annexe

**Commission paritaire de la construction**

*Convention collective de travail du 7 mai 2015*

Organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés (Convention enregistrée le 9 juin 2015 sous le numéro 127309/CO/124)

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la construction.

Dans la présente convention collective de travail, on entend par :

- "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières;

- "fvb-ffc Constructiv" : le "Fonds de formation professionnelle de la construction - fvb-ffc Constructiv".

Art. 2. L'ouvrier dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné et qui bénéficie d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail, sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 82bis du 17 juillet 2007 et de la section II du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

A également droit à une procédure de reclassement professionnel telle que fixée par la présente convention collective de travail, l'ouvrier qui a atteint l'âge de 40 ans, qui bénéficie d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines, et qui appartient à la catégorie salariale I et IA. Cette mesure vise à éviter que l'ouvrier quitte prématurément le marché du travail.

Commentaire sur l'article 2, alinéa 2

Les partenaires sociaux de la construction sont d'avis qu'il est approprié et nécessaire d'offrir le reclassement professionnel aux ouvriers concernés âgés de 40 ans ou plus. De cette manière, il est

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/204466]

26 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende de organisatie van een sectorale outplacement voor sommige oudere werknemers (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;  
Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende de organisatie van een sectorale outplacement voor sommige oudere werknemers.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—  
Bijlage

**Paritair Comité voor het bouwbedrijf**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2015*

Organisatie van een sectorale outplacement voor sommige oudere werknemers (Overeenkomst geregistreerd op 9 juni 2015 onder het nummer 127309/CO/124)

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaat men onder :

- "arbeiders" : de arbeiders en arbeidsters;

- "fvb-ffc Constructiv" : het "Fonds voor vakopleiding in de bouw- en nijverheid - fvb-ffc Constructiv".

Art. 2. De arbeider wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven en die geniet van een opzegtermijn of een compenserende opzegvergoeding van minder dan 30 weken, heeft recht op outplacement-begeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis van 17 juli 2007 en van afdeling II van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Heeft eveneens recht op een outplacementbegeleiding zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, de arbeider die de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt, die geniet van een opzegtermijn of een compenserende opzegvergoeding van minder dan 30 weken, en die behoort tot de categorie I en IA. Deze maatregel wil voorkomen dat de arbeider voortijdig de arbeidsmarkt verlaat.

Commentaar bij artikel 2, lid 2

De sociale partners in de bouwsector vinden het passend en noodzakelijk om de bedoelde 40-plussers van een outplacement te laten genieten. Hierdoor wordt ervoor gezorgd dat ze de arbeidsmarkt niet

assuré qu'ils ne quittent pas prématurément le marché du travail, grâce au soutien supplémentaire dans la réintégration dans le marché du travail construction, qui est en plus caractérisé par des fonctions critiques.

Un âge plus bas que dans la convention collective de travail n° 82bis est justifié car la carrière professionnelle est plus courte dans la construction. L'âge de 40 ans a été choisi comme un âge moyen à partir duquel les ouvriers concernés éprouvent des difficultés à retrouver un nouvel emploi. Cette situation ne se présente en général pas pour les ouvriers de moins de 40 ans.

Le droit au reclassement professionnel est étendu à des ouvriers de moins de 45 ans, qui bénéficient d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines, à la condition (1) qu'un tel accompagnement fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise dans le cas d'une restructuration ou (2) qu'il s'agisse d'une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou (3) en cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise.

Pour le reclassement professionnel d'ouvriers licenciés suite à une faillite, le fvb-ffc Constructiv fera appel aux moyens publics mis à disposition pour ce type de situation (par exemple le "Sociaal Interventiefonds" du VDAB, les "cellules de reconversion" wallonnes,...).

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur qui ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue, ou lorsque le congé est donné pour faute grave.

Art. 3. § 1<sup>er</sup>. Pour les travailleurs licenciés durant la durée de validité de la présente convention collective de travail et à condition que l'employeur visé à l'article 1<sup>er</sup> a confié la mission de reclassement professionnel au fvb-ffc Constructiv, le fvb-ffc Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel.

Les obligations incombant à l'employeur individuel sont transférées au secteur, sans préjudice de la disposition de l'article 7 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Pour pouvoir prétendre au remboursement, l'entreprise doit être en règle de versement des cotisations aux fonds de sécurité d'existence.

§ 3. En vue du remboursement, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont tenues de se conformer aux instructions diffusées par le fvb-ffc constructiv, d'utiliser les formulaires émis à cet effet et de fournir tous renseignements et justificatifs requis.

## CHAPITRE II. — *Le prestataire de services*

Art. 4. Les employeurs mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, confient la mission de reclassement professionnel au fvb-ffc Constructiv.

Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en exécution des dispositions légales et conventionnelles.

Le fvb-ffc Constructiv peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité et désignés conformément à la réglementation des marchés publics.

Art. 5. Lors de l'exécution de cette mission, le fvb-ffc Constructiv prendra en compte les critères de qualité fixés par l'article 5 de la convention collective de travail n° 82bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte du fvb-ffc Constructiv doivent s'engager à prendre en considération la convention collective de travail n° 82bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail, ainsi que la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE III. — *Durée et contenu de l'aide au reclassement*

Art. 6. § 1<sup>er</sup>. Le fvb-ffc Constructiv organise à l'attention des ouvriers mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants :

### (a) 1<sup>re</sup> phase :

3 mois à concurrence de 30 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de

voortijdig verlaten, dit door de extra ondersteuning in verband met de reïntegratie in de bouwarbeidsmarkt, die bovendien sterk gekenmerkt wordt door de knelpuntberoepen.

Een lagere leeftijd dan deze vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis is gerechtvaardigd omdat de loopbaan in de bouwsector korter is. De leeftijd van 40 jaar is gekozen als de gemiddelde leeftijd vanaf wanneer de bedoelde arbeiders moeilijkheden ondervinden om een nieuwe job te vinden. Deze situatie doet zich in de regel niet voor bij arbeiders onder de 40 jaar.

Het recht op outplacement wordt uitgebreid tot arbeiders jonger dan 45 jaar, die genieten van een opzegtermijn of een compenserende opzeggvergoeding van minder dan 30 weken, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding (1) het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in geval van herstructurering of (2) bij bedrijven erkend in moeilijkheden of (3) bij sluiting of faling van de onderneming.

Voor de herplaatsing van de arbeiders die werden ontslagen ten gevolge van een faillissement zal het fvb-ffc Constructiv een beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bijvoorbeeld Sociaal Interventiefonds van de VDAB, de Waalse "cellules de reconversion",...).

Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet ten minste één jaar ononderbroken dienstancienniteit heeft, of als het ontslag is gegeven om een dringende reden.

Art. 3. § 1. Voor de ontslagen die plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en op voorwaarde dat de werkgever bedoeld in artikel 1 de outplacementopdracht heeft toegewezen aan fvb-ffc Constructiv, betaalt fvb-ffc Constructiv de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacementbegeleiding terug aan de werkgever.

De verplichtingen van de individuele werkgever worden overgedragen aan de sector, zonder afbreuk te doen aan de bepaling van artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Om aanspraak te kunnen maken op de terugbetaling moet de onderneming in regel zijn met de storting van de bijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid.

§ 3. Met het oog op de terugbetaling zijn de in artikel 1 bedoelde ondernemingen gehouden de richtlijnen na te volgen die door fvb-ffc Constructiv worden verspreid, gebruik te maken van de daartoe uitgegeven formulieren en alle vereiste inlichtingen en rechtvaardigheden te verschaffen.

## HOOFDSTUK II. — *De dienstverlener*

Art. 4. De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen de outplacementopdracht toe aan fvb-ffc Constructiv.

Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele bepalingen.

Fvb-ffc Constructiv kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen en aangewezen worden volgens de wetgeving op overheidsopdrachten.

Art. 5. Fvb-ffc Constructiv neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitscriteria in acht die bepaald worden in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van fvb-ffc Constructiv op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad, alsook onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst in acht te nemen.

## HOOFDSTUK III. — *Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding*

Art. 6. § 1. Fvb-ffc Constructiv organiseert voor de arbeiders, vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat :

### (a) 1ste fase :

3 maanden met een intensiteit van 30 uur voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne (psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve

travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultation portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par le fvb-ffc Constructiv et d'autres organismes;

(b) 2ème phase :

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 3 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement;

(c) 3ème phase :

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 6 mois à concurrence de 10 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

§ 2. Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration du fvb-ffc Constructiv définira de manière plus précise le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

#### CHAPITRE IV. — Procédure

Art. 7. Dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail ait pris fin, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement professionnel à l'ouvrier qui répond aux conditions prévues à l'article 2, offre reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par le fvb-ffc Constructiv.

Si la rupture du contrat prévoit un délai de préavis, il est possible, pour l'employeur, d'offrir déjà une procédure de reclassement à l'ouvrier concerné à partir de la notification du congé, et pour l'ouvrier, de demander une telle procédure après la notification de ce congé.

Art. 8. Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

En cas d'accord, l'employeur transmet toutes les informations utiles concernant l'ouvrier licencié au fvb-ffc Constructiv.

Le cas échéant, l'employeur transmet les informations concrètes et utiles concernant l'ouvrier licencié à l'organisation syndicale locale, représentée au sein de la Commission paritaire de la construction, qui les fait parvenir à son tour au fvb-ffc Constructiv.

Art. 9. La procédure de reclassement professionnel comporte trois phases successives comprenant chacune respectivement 30, 20 et 10 heures d'accompagnement. Le passage à la phase suivante est automatique sauf si l'ouvrier a averti le fvb-ffc Constructiv qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il exerce désormais une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite dès lors plus poursuivre la procédure. Si la procédure de reclassement avait déjà débuté, cet avertissement l'interrompt.

Art. 10. Le fvb-ffc Constructiv peut refuser à l'ouvrier l'accès à toute nouvelle phase du programme d'aide au reclassement s'il (elle) n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.

Art. 11. Lorsque l'ouvrier qui a averti le fvb-ffc Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. Elle débute alors à la phase pendant laquelle le programme de reclassement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit au fvb-ffc Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

L'ouvrier qui a été licencié et qui a trouvé un nouvel emploi sans faire appel à la procédure sectorielle de reclassement professionnel, conserve néanmoins le droit au programme complet d'aide au reclassement dans le cas où il serait licencié dans l'année par son nouvel employeur.

#### CHAPITRE V. — Dispositions finales

Art. 12. Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

Art. 13. Le fvb-ffc Constructiv ne peut proposer à l'ouvrier une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis du fvb-ffc Constructiv à conclure une assurance contre les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la

steun) waarvan 4 uur voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle toeleiding tot fvb-ffc Constructiv en andere cursussen;

(b) 2de fase :

Indien de arbeider nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft : 3 maanden met een intensiteit van 20 uur verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen;

(c) 3de fase :

Indien de arbeider nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft : 6 maanden met een intensiteit van 10 uur verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

§ 2. De raad van bestuur van fvb-ffc Constructiv bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

#### HOOFDSTUK IV. — Procedure

Art. 7. Binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk aan de arbeider, die voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij fvb-ffc Constructiv.

In geval van een beëindiging met een opzeggingstermijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds vanaf de kennisgeving van de opzegging een begeleiding aan te bieden en voor de arbeider om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen.

Art. 8. De arbeider beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken arbeider zijn instemming heeft gegeven.

In geval van instemming stelt de werkgever fvb-ffc Constructiv in kennis van alle nuttige gegevens over de ontslagen arbeider.

Desgevallend meldt de werkgever de concrete en nuttige gegevens van de ontslagen arbeider aan de plaatselijke werkgeversorganisatie, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, welke op haar beurt fvb-ffc Constructiv in kennis stelt.

Art. 9. De outplacementbegeleiding is ingedeeld in drie achtereenvolgende begeleidingsfasen van respectievelijk 30, 20 en 10 uur. De overgang naar een volgende fase verloopt automatisch behalve wanneer de arbeider fvb-ffc Constructiv heeft verwittigd dat hij een nieuwe betrekking heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige uitoefent en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Wanneer de outplacementbegeleiding reeds was aangevat, onderbreekt die verwittiging die begeleiding.

Art. 10. Fvb-ffc Constructiv kan de toegang tot elke nieuwe fase van de outplacementbegeleiding van de arbeider weigeren indien hij/zij niet te goeder trouw aan de voorafgaande fase heeft meegewerkt.

Art. 11. Wanneer de arbeider, die fvb-ffc Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat en opnieuw aangevangen in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij fvb-ffc Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

De arbeider die ontslagen werd en een nieuwe betrekking heeft gevonden zonder een beroep te hebben gedaan op het sectorale outplacement, behoudt het recht op een volledige outplacementbegeleiding wanneer hij bij de nieuwe werkgever binnen het jaar ontslagen wordt.

#### HOOFDSTUK V. — Slotbepalingen

Art. 12. Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of één arbeidsdag per week.

Art. 13. De outplacementbegeleiding mag door fvb-ffc Constructiv aan de arbeider enkel worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover fvb-ffc Constructiv uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering af te sluiten, waarbij voor alle ongevallen,



réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie ainsi que vers le domicile de l'ouvrier, et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur.

Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'ouvrier qui serait victime d'un accident, une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalant à 3 mois de salaire, en plus des dédommagements que l'ouvrier peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.

Art. 14. Le conseil d'administration du fvb-ffc Constructiv est habilité à poser tous les actes nécessaires à la mise en œuvre du reclassement sectoriel organisé par la présente convention collective de travail.

Art. 15. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et expire le 31 décembre 2016.

Elle remplace les conventions collectives de travail des 12 avril 2012 (numéro d'enregistrement : 109559) et 12 juin 2014 (numéro d'enregistrement : 123028) concernant l'organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés.

La commission paritaire effectuera chaque année une évaluation des résultats de l'aide au reclassement professionnel organisée. A cet effet, le fvb-ffc Constructiv lui fournira tous les renseignements nécessaires.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de arbeider die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de arbeider op grond van zijn schade tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan 3 maanden loon te waarborgen.

Art. 14. De raad van bestuur van fvb-ffc Constructiv wordt gemachtigd alle nodige handelingen te stellen met betrekking tot het sectorale outplacement bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en verstrijkt op 31 december 2016.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomsten van 12 april 2012 (registratienummer : 109559) en van 12 juni 2014 (registratienummer : 123028) betreffende de organisatie van een sectoraal outplacement voor sommige oudere werknemers.

Het paritair comité zal jaarlijks een evaluatie maken over de resultaten van de outplacementbegeleiding. Hiertoe zal fvb-ffc Constructiv de nodige gegevens ter beschikking stellen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 26 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C - 2015/12217]

30 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative au crédit-temps et aux emplois de fin de carrières (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la construction;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 4 décembre 2014, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative au crédit-temps et aux emplois de fin de carrières.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 30 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C - 2015/12217]

30 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende het tijdskrediet en de landingsbanen (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende het tijdskrediet en de landingsbanen.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 30 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

## Annexe

**Commission paritaire de la construction***Convention collective de travail du 4 décembre 2014*

Crédit-temps et emplois de fin de carrière

(Convention enregistrée le 27 mai 2015  
sous le numéro 127088/CO/124)CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la construction.

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 103 conclue par le Conseil national du travail le 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

CHAPITRE II. — *Dispositions générales et modalités*

Art. 3. . Exclusions

§ 1<sup>er</sup>. En conformité avec l'article 2, § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, les travailleurs exerçant une activité indépendante à titre complémentaire sont exclus du champ d'application du droit au crédit-temps.

§ 2. Considérant que l'absence des titulaires de certaines fonctions peut difficilement être compensée dans l'organisation du travail et, plus précisément, que la diminution des prestations de ces travailleurs d'entreprise peut provoquer de sérieuses perturbations dans l'organisation du travail sur les chantiers, certaines fonctions pourront être exclues du système précité de réduction des prestations, et ce conformément à l'article 2, § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.

Vu la diversité au sein du secteur de la construction, la détermination des fonctions qui sont exclues du droit à la réduction des prestations à raison d'1/5<sup>e</sup>, est du ressort de l'employeur au sein même de l'entreprise.

A cet effet, l'employeur peut dresser une liste de fonctions qu'il communiquera aux travailleurs via la délégation syndicale ou, à défaut, via affichage.

Si des contestations surviennent au niveau de l'entreprise concernant la liste des fonctions proposée par l'employeur, la partie la plus diligente peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Art. 4. Sécurité d'existence

Les périodes de diminution ou de suspension totale des prestations de travail ne sont pas prises en considération comme des jours assimilés pour l'application des régimes sectoriels de sécurité d'existence.

CHAPITRE III. — *Emplois de fin de carrière*

Art. 5. Emplois de fin de carrière à partir de 53 ans

§ 1<sup>er</sup>. En application de l'article 8, § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, l'âge d'accès au droit de la réduction de 1/5<sup>e</sup> dans le cadre des emplois de fin de carrière pour les travailleurs âgés est porté à 53 ans pour autant qu'ils ont au moins 20 ans d'ancienneté dans le secteur.

§ 2. L'exercice du droit visé au § 1<sup>er</sup> est constaté par la conclusion d'un acte d'adhésion dont communication est faite au président de la Commission paritaire de la construction. Un modèle d'acte d'adhésion est repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 2 juin 2005 (numéro d'enregistrement : 75642/CO/124) concernant le crédit-temps.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la construction.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 30 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

## Bijlage

**Paritair Comité voor het bouwbedrijf***Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014*

Tijdskrediet en landingsbanen

(Overeenkomst geregistreerd op 27 mei 2015  
onder het nummer 127088/CO/124)HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het bouwbedrijf.

Onder "arbeiders" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012.

HOOFDSTUK II. — *Algemene bepalingen en modaliteiten*

Art. 3. Uitsluitingen

§ 1. In overeenstemming met artikel 2, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, zijn de werknemers met een zelfstandige activiteit in bijberoep uitgesloten van het toepassingsgebied van het recht op tijdskrediet.

§ 2. Overwegende dat de afwezigheid van bepaalde functies in de arbeidsorganisatie moeilijk kan ondervangen worden en dat, meer in het bijzonder, het recht op vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de aanleiding kan geven tot een grondige verstoring van de arbeidsorganisatie op de bouwplaatsen, zullen, overeenkomstig artikel 2, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, bepaalde functies van het voornoemde stelsel van vermindering van prestaties kunnen uitgesloten worden.

Gezien de grote diversiteit binnen de bouwsector, zal de bepaling van de functies, die van het recht op vermindering van de prestaties met 1/5de worden uitgesloten, geschieden door de werkgever in de onderneming zelf.

Hiertoe kan de werkgever een lijst van functies opstellen die via de syndicale delegatie of, bij ontstentenis, via aanplakking, ter kennis wordt gebracht van de werknemers.

Indien over de door de werkgever voorgelegde lijst van functies op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau in de schoot van het paritair comité.

Art. 4. Bestaanszekerheid

De perioden van verminderde prestaties of volledige schorsing worden niet in aanmerking genomen als gelijkgestelde dagen bij de toepassing van de sectorale stelsels van bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK III. — *Landingsbanen*

Art. 5. Landingsbanen vanaf 53 jaar

§ 1. In toepassing van artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 wordt de leeftijd voor het recht van oudere werknemers op 1/5de landingsbaan gebracht op 53 jaar voor zover deze minstens 20 jaar anciënniteit in de sector hebben.

§ 2. De uitoefening van het recht bedoeld in § 1 gebeurt door het sluiten van een toetredingsakte waarvan mededeling wordt gedaan aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf. Een model van toetredingsakte wordt opgenomen als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2005 (registratienummer : 75642/CO/124) betreffende het tijdskrediet.

Zij kan door één der partijen worden opgezegd met in achtname van een opzeggingstermijn van zes maanden. De opzegging wordt betekend bij aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 30 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Annexe à la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière

## ACTE D'ADHESION AUX EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

Acte d'adhésion du .....<sup>1</sup> de l'entreprise

Cet acte d'adhésion dûment complété, daté et signé doit être envoyé en double exemplaire (original et copie certifiée conforme par l'employeur) au :

Président de la Commission paritaire de la construction  
"Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction"  
Rue Royale 132 bte 1  
1000 Bruxelles

### 1. Identification de l'employeur

Nom et prénom ou raison sociale : .....

Domicile ou siège social : Rue : ..... n° : .....

Code postal : ..... Commune : .....

Téléphone : .....

Identité de l'employeur<sup>2</sup> : .....

Fonction : .....

Numéro d'immatriculation à BCE : .....

### 2. Adhésion aux emplois de fin de carrière

Par le présent acte d'adhésion, nous adhérons à la possibilité pour les travailleurs en service au sein de notre entreprise de bénéficier des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 53 ans tel que prévu par l'article 5 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 relative au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière conclue au sein de la Commission paritaire de la construction.

<sup>1</sup> Date de la signature de l'acte d'adhésion dans l'entreprise.

<sup>2</sup> Ou de son délégué. L'identité mentionnée ici doit correspondre à celle du signataire figurant à la fin du formulaire.

### 3. Identité des ouvriers

Cet acte d'adhésion concerne la demande d'emploi de fin de carrière pour les travailleurs suivants :

.....

### 4. Durée de validité de l'acte d'adhésion

Le présent acte d'adhésion est valable du ..... au .....

Fait à ....., le .....

(Signature et identité de l'employeur ou de son délégué)

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 30 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende het tijdskrediet en de landingsbanen

## TOETREDINGSAKTE TOT DE LANDINGSBANEN

Toetredingsakte van .....<sup>3</sup> van de onderneming .....

Deze toetredingsakte moet behoorlijk ingevuld, gedateerd en ondertekend, in twee exemplaren (origineel en een door de werkgever voor eensluidend verklaarde kopie) worden verstuurd naar :

De voorzitter van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf  
"Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf"  
Koningstraat 132 bus 1  
1000 Brussel

### 1. Identificatie van de werkgever

Naam en voornaam of firmanaam : .....

Woonplaats of sociale zetel : Straat : ..... nr. : .....

Postcode : ..... Gemeente : .....

Telefoon : .....

Identiteit van de werkgever<sup>4</sup> : .....

Functie : .....

Inschrijvingsnummer KBO : .....

<sup>3</sup> Datum waarop de toetredingsakte in de onderneming wordt getekend.

<sup>4</sup> Of van zijn afgevaardigde. De identiteit die hier wordt vermeld, moet overeenstemmen met die van de ondertekenaar op het einde van het formulier.

## 2. Toetreding tot de landingsbanen

Met deze toetredingsakte voorzien we in de mogelijkheid voor de werknemers van onze onderneming om gebruik te maken van de landingsbanen vanaf de leeftijd van 53 jaar zoals voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 betreffende het tijdskrediet en de landingsbanen gesloten in het Paritair Comité van het bouwbedrijf.

## 3. Identiteit van de arbeiders

Deze toetredingsakte heeft betrekking op de aanvraag van landingsbaan voor volgende arbeiders :  
.....

## 4. Geldigheidsduur van de toetredingsakte

Deze toetredingsakte is geldig van ..... tot .....

Opgemaakt te ....., op .....

(Handtekening en identiteit van de werkgever of zijn afgevaardigde)

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 30 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2015/203807]

30 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 25 juin 2015, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, relative à la prolongation de certaines dispositions (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 25 juin 2015, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, relative à la prolongation de certaines dispositions.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 30 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—  
Annexe

**Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux**

*Convention collective de travail du 25 juin 2015*

Prolongation de certaines dispositions  
(Convention enregistrée le 6 juillet 2015  
sous le numéro 127836/CO/224)

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux et aux employés qu'elles occupent.

Par "employés", il convient d'entendre : les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés (numéro d'enregistrement 61401/CO/224).

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour but de prolonger certaines dispositions de l'accord sectoriel 2013-2014 du 14 mars 2014 ainsi que certaines conventions collectives de travail d'exécution pour une durée limitée afin que les négociations en vue de la conclusion d'un éventuel accord sectoriel 2015-2016 puissent se dérouler.

Art. 3. Sont prolongés par la présente convention collective de travail dans les limites des possibilités légales :

1. l'article 29 – paix sociale – de la convention collective de travail du 14 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, concernant le protocole d'accord sectoriel 2013-2014 (numéro d'enregistrement 122064/CO/224);

2. la convention collective de travail du 28 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, concernant le crédit-temps, déclarée obligatoire par arrêté royal du 21 avril 2015, publiée au *Moniteur belge* du 20 mai 2015 (numéro d'enregistrement 122555/CO/224);

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/203807]

30 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de verlenging van sommige bepalingen (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de verlenging van sommige bepalingen.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 30 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—  
Bijlage

**Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2015*

Verlenging van sommige bepalingen  
(Overeenkomst geregistreerd op 6 juli 2015  
onder het nummer 127836/CO/224)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie van de bedienden (registratienummer 61401/CO/224).

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel sommige bepalingen uit het sectoraal akkoord 2013-2014 van 14 maart 2014 en sommige uitvoerings-collectieve arbeidsovereenkomsten ervan voor een beperkte duur te verlengen teneinde de onderhandelingen met het oog op een eventueel sectoraal akkoord 2015-2016 te laten plaatsvinden.

Art. 3. Worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd :

1. artikel 29 – sociale vrede – van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2013-2014 (registratienummer 122064/CO/224);

2. de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende het tijdskrediet, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 april 2015, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 20 mei 2015 (registratienummer 122555/CO/224);

3. la convention collective de travail du 28 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, concernant l'emploi et la formation des groupes à risque, déclarée obligatoire par arrêté royal du 27 mars 2015, publiée au *Moniteur belge* du 15 avril 2015 (numéro d'enregistrement 122553/CO/224);

4. la convention collective de travail du 3 février 2015, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, concernant l'organisation du travail (numéro d'enregistrement 125912/CO/224);

5. frais de transport

L'indexation du tableau sectoriel de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé (annexe à la convention collective de travail du 28 avril 2014 concernant les frais de transport (numéro d'enregistrement 111550/CO/224)), telle que prévue à l'article 3, § 2, deuxième alinéa de cette convention collective de travail, est confirmée pour l'année 2015.

Le 1<sup>er</sup> mai 2015, ce tableau est donc indexé du pourcentage auquel les salaires sont indexés à cette date conformément à la convention collective de travail du 17 juillet 1997, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (numéro d'enregistrement 46031/CO/224);

6. la convention collective de travail du 28 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, concernant la sécurité d'emploi, déclarée obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015, publiée au *Moniteur belge* du 12 mai 2015 (numéro d'enregistrement 122554/CO/224).

Art. 4. En application de l'arrêté du gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002 portant sur la réforme du régime des primes d'encouragement dans le secteur privé, les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 31 décembre 2015, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit soins et du crédit formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.

Art. 5. Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux s'engagent, dans le cadre des emplois-tremplins, à créer le plus d'emplois possible pour les jeunes et dans ce but à utiliser comme levier les ressources destinées aux groupes à risque.

Art. 6. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, excepté l'article 3.5 qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 30 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2015/12216]

30 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 11 juin 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, relative à l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai;

3. de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 maart 2015, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 15 april 2015 (registratienummer 122553/CO/224);

4. de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 februari 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de arbeidsorganisaties (registratienummer 125912/CO/224);

5. vervoerskosten

De indexatie van de sectorale tabel met de tussenkomst van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer (bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2014 betreffende de vervoerskosten (registratienummer 122550/CO/224)), zoals voorzien in artikel 3, § 2, tweede lid van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt bevestigd voor het jaar 2015.

Aldus wordt deze tabel op 1 mei 2015 geïndexeerd met het percentage waarmee de lonen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1997, gesloten binnen het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie (registratienummer 46031/CO/224) worden geïndexeerd op deze datum;

6. de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen van 28 april 2014 betreffende de werkzekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 12 mei 2015 (registratienummer 122554/CO/224).

Art. 4. In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privésector verklaren de ondertekenende partijen dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 31 december 2015 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Art. 5. De sociale partners van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen engageren zich om zoveel mogelijk jobs voor jongeren te creëren in het kader van de ingroeibanen en daartoe de middelen van de risicogroepen als hefboom te gebruiken.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015, behalve voor wat betreft artikel 3.5 dat uitwerking heeft vanaf 1 mei 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2015.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 30 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2015/12216]

30 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik, betreffende de invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik;



Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 11 juin 2015, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, relative à l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans.

**Art. 2.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 30 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————  
Annexe

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai**

*Convention collective de travail du 11 juin 2015*

Instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans

(Convention enregistrée le 1<sup>er</sup> juillet 2015 sous le numéro 127764/CO/102.07)

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Art. 2. En application des dispositions de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, un complément d'entreprise conventionnel sectoriel à charge de l'employeur est, en cas de licenciement, octroyé aux ouvriers et ouvrières licenciés sous les conditions cumulatives suivantes :

- dans tous les cas de licenciement, sauf pour motif grave;
- les ouvriers et ouvrières concernés doivent avoir fait connaître expressément leur désir de faire usage de la possibilité du régime de chômage avec complément d'entreprise;
- ils pourront bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à la date à laquelle leur pension de retraite normale prend cours;
- ils doivent, au jour du licenciement (fin du contrat de travail), avoir atteint l'âge de 60 ans et :
  - pour les ouvriers :
    - entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 décembre 2017, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 40 ans;
  - pour les ouvrières :
    - entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 décembre 2015, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 31 ans;
    - entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2016, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 32 ans;
    - entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2017, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 33 ans.

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik, betreffende de invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 30 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

—————  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————  
Vertaling

Bijlage

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2015*

Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar

(Overeenkomst geregistreerd op 1 juli 2015 onder het nummer 127764/CO/102.07)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

Art. 2. Op grond van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, wordt een sectorale conventionele bedrijfstoelage ten laste van de werkgever toegekend aan de arbeiders en arbeidsters die werden ontslagen onder de volgende cumulatieve voorwaarden :

- in alle gevallen van ontslag, behalve wegens dringende redenen;
- de betrokken arbeiders en arbeidsters moeten uitdrukkelijk hun wens te kennen hebben gegeven om gebruik te maken van de mogelijkheid van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- zij zullen recht hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage tot de datum waarop hun pensioen normaal aanvangt;
- zij moeten op de dag van het ontslag (einde van de arbeidsovereenkomst) de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en :
  - voor de arbeiders :
    - tussen 1 januari 2015 en 31 december 2017, een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar kunnen bewijzen;
  - voor de arbeidsters :
    - tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015, een beroepsloopbaan van minstens 31 jaar kunnen bewijzen;
    - tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016, een beroepsloopbaan van minstens 32 jaar kunnen bewijzen;
    - tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar kunnen bewijzen.

Art. 3. Le complément d'entreprise versé aux travailleurs du secteur accédant au régime de chômage avec complément d'entreprise, à temps plein, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2013, est fixé à 691,57 EUR bruts par mois (base 658 EUR indexable, indice pivot 120,91 atteint le 1<sup>er</sup> septembre 2013), ce montant ne pouvant en aucun cas être inférieur à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage (article 5 de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés).

Le complément d'entreprise visé au paragraphe précédent est majoré de 50 EUR indexés en cas de départ à partir de 62 ans accomplis.

Art. 4. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2011, le complément d'entreprise versé par les employeurs aux travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise est indexé conformément aux règles d'indexation fixées pour les salaires des travailleurs du bassin, et ce, sans référence à un revenu garanti global. Ce nouveau système est mis en place dans un souci de clarification et de simplification des règles d'indexation des revenus des travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise.

En cas de diminution de l'allocation de chômage versée au travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise, les employeurs s'engagent à prendre en charge la perte d'allocation de chômage subie par le travailleur concerné.

En vue de s'assurer que ce nouveau système d'indexation n'est pas défavorable aux travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise, un état des lieux sera dressé fin 2016 et, le cas échéant, la différence sera versée aux intéressés qui auraient été lésés. S'il apparaissait que les nouvelles règles d'indexation induisaient un désavantage chronique pour les prépensionnés, celles-ci seraient adaptées selon un système à définir.

Art. 5. Le système de chômage avec complément d'entreprise conventionnel visé par la présente convention collective de travail est facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément d'entreprise au travailleur susceptible d'en bénéficier.

Art. 6. En matière de remplacement, les dispositions légales seront d'application.

Le contrôle de celles-ci sera effectué en entreprise par les instances qui y sont dédiées.

Art. 7. Un travailleur faisant l'objet d'une sanction administrative de l'ONEm ne pourra en aucun cas revendiquer une quelconque compensation auprès de son ancien employeur au-delà du complément auquel il avait droit avant la sanction.

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

Elle remplace à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 la convention collective de travail conclue le 8 octobre 2014 au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai, enregistrée sous le numéro 124329/CO/102.07.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 30 octobre 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Art. 3. De bedrijfstoelage uitbetaald aan de werknemers uit de sector die, met ingang van 1 september 2013 voltijds toetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt vastgesteld op 691,57 EUR bruto per maand (basis 658 EUR indexeerbaar, spilindex 120,91 bereikt op 1 september 2013), waarbij dit bedrag geenszins lager mag liggen dan de helft van het verschil tussen het netto referentieloon en de werkloosheidsuitkering (artikel 5 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige bejaarde werknemers).

De in voorgaand lid bedoelde bedrijfstoelage wordt verhoogd met 50 EUR geïndexeerd in geval van vertrek op 62 jaar.

Art. 4. Sinds 1 juni 2011 is de bedrijfstoelage uitbetaald door de werkgevers aan de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage geïndexeerd overeenkomstig de indexeringsregels die zijn vastgesteld voor de lonen van de werknemers van het bekken, en zulks zonder verwijzing naar een globaal gewaarborgd loon. Dit nieuwe systeem wordt ingevoerd om de indexeringsregels van de inkomsten van de werknemers in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te verduidelijken en te vereenvoudigen.

In geval van vermindering van de werkloosheidsuitkering uitbetaald aan de werknemer in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, verbinden de werkgevers zich ertoe om het verlies van werkloosheidsuitkering geleden door de betrokken werknemer ten laste te nemen.

Om zich ervan te vergewissen dat dit nieuwe indexeringsstelsel niet ongunstig is voor de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal eind 2016 een stand van zaken worden opgemaakt, en zal het verschil desgevallend worden gestort aan de betrokkenen die benadeeld zouden zijn geweest. Als bleek dat de nieuwe indexeringsregels een chronisch nadeel zouden teweegbrengen voor de bruggepensioneerden, zouden deze worden aangepast volgens een te bepalen systeem.

Art. 5. Het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst is facultatief.

De werkgever verbindt zich ertoe om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage tijdig voor te stellen aan de werknemer die er recht op heeft.

Art. 6. Op het vlak van vervanging zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

De controle ervan zal worden uitgevoerd in de onderneming door de instanties die hiervoor instaan.

Art. 7. Een werknemer die een administratieve sanctie krijgt van de RVA zal in geen geval enige compensatie kunnen eisen van zijn vroegere werkgever bovenop de toeslag waarop hij recht had vóór de sanctie.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van werking te zijn op 31 december 2017.

Zij vervangt met ingang van 1 januari 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 8 oktober 2014 in het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik, geregistreerd onder het nummer 124329/CO/102.07.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 30 oktober 2015.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS