

## PARITAIR COMITÉ METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW

### Sector monteerders

#### 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.

#### Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2015 - NATIONAAL AKKOORD 2015-2016

#### Toepassingsgebied

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.

Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

#### Voorwerp

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

**Art. 3.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met inachtnaam van de wet van 28 april 2015 (B.S. 30 april 2015) die de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015-2016 instelt.

## COMMISSION PARITAIRE CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

### Secteur monteurs

#### PREAMBULE - 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.

#### Convention collective de travail du 19 octobre 2015 - ACCORD NATIONAL 2015-2016

#### Champ d'application

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de fabrications métalliques.

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

#### Objet

**Art. 2.** Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

**Art. 3.** Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la loi du 28 avril 2015 (M.B. 30 avril 2015) instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016.

## HOOFDSTUK I. - KOOPKRACHT

### Afdeling 1 – Verhoging van de lonen

**Art. 4.** Op 1 januari 2016 worden de werkelijke en baremieke uurlonen van de arbeiders verhoogd met 0,07 € bruto (regime 37 uren per week).

Op 1 januari 2016 worden de basis-, de effectieve lonen voor onbepaalde duur verhoogd met 0,07 € bruto (regime 37 uren per week).

Deze bepaling zal worden uitgevoerd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.

### Afdeling 2 . – Aanvullend pensioen

**Art. 5.** Op 1 januari 2016 wordt, als verdere stap in het wegwerken van het verschil tussen de sectorale stelsels aanvullend pensioen voor arbeiders en bedienden, de bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de metaalverwerkende nijverheid voor onbepaalde duur verhoogd met 0,29% en gebracht op:

- 2,29 % voor ondernemingen uit de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams Brabant, die onder Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren. Deze verhoging is eveneens van toepassing op de onderneming COFELY FABRICOM NV en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD NV.
- 2,09% voor de andere ondernemingen.

Rekening houdende met de RSZ-bijdrage van 8,86% op de bijdragen die bestemd zijn voor de financiering van een sectoraal stelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling, met uitsluiting van de in dit kader gemaakte solidariteitstoezegging wordt:

- de bijdrage van 2,29% met ingang van 1 januari 2016 verhoogd tot 2,49%
- de bijdrage van 2,09% met ingang van 1 januari 2016 verhoogd tot 2,27%.

Ondernemingen die, conform de bestaande procedure een vrijstelling verkregen van de betaling van de gecumuleerde bijdrage van 1,8% of 2%, dienen vanaf 1 januari 2016 mits collectieve arbeidsovereenkomst de financiering van de op hun vlak bestaande regelingen voor extralegaal pensioen voor onbepaalde duur verder uit te breiden met een bedrag equivalent aan de bijkomende bijdrage van 0,29 %.

Voor zover de financiering door de werkgever van de op hun vlak bestaande pensioenregelingen voor extralegaal pensioen vanaf 1 januari 2016 minstens equivalent is aan de bijdrage van 2,29% of 2,09%, beschikken de ondernemingen over een budget, gelijkwaardig aan 0,29%, om via een op hun vlak te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst van

## CHAPITRE I. – POUVOIR D'ACHAT

### Section 1 – Augmentation des salaires

**Art. 4.** Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les salaires horaires réels et barémiques des ouvriers seront augmentés de 0,07 € brut (régime de 37 heures par semaine).

Au 1er janvier 2016 et pour une durée indéterminée, les salaires horaires de base et effectifs sont augmentés de 0,07 € brut (régime de 37 heures par semaine).

Cette disposition sera exécutée dans une convention collective de travail séparée.

### Section 2. – Pension extralégale

**Art. 5.** Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, en en tant que autre pas dans le rapprochement entre les régimes sectoriels de pension extralégale pour ouvriers et employés, la cotisation au Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques est majorée de 0,29 % pour une durée indéterminée et portée à :

- 2,29% pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre Orientale, de la Flandre Occidentale et du Brabant Flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques. Cette augmentation est également d'application à l'entreprise COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA.
- 2,09% pour toutes les autres entreprises.

Tenant compte de la cotisation ONSS de 8,86% sur les cotisations destinés au financement du système sectoriel de complément au régime légal de pension, à l'exclusion de la promesse de solidarité faite dans ce cadre:

- la cotisation de 2,29% est augmentée à 2,49% à partir du 1er janvier 2016
- La cotisation de 2,09% est augmentée à 2,27% à partir du 1er janvier 2016.

Les entreprises qui, conformément à la procédure existante ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation cumulée de 1,8 % of 2%, doivent à partir du 1 janvier 2016, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,29 %.

Pour autant que le financement par l'employeur des régimes de pension extralégale existants au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, au minimum équivalent à la cotisation de 2,29% ou 2,09%, les entreprises disposent d'un budget équivalent à 0,29% afin, par le biais d'une convention collective de travail à conclure à leur niveau à durée indéterminée, de

onbepaalde duur hetzij het verschil tussen arbeiders en bedienden op hun vlak te verkleinen/weg te werken, hetzij te voorzien in een evenwaardig alternatief.

Het bewijs van deze alternatieve gelijkwaardige besteding voor 15 februari 2016 overgemaakt te worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

**Art. 6.** Er zal tijdens de duurtijd van het akkoord een oplossing gezocht worden voor ondernemingen waar, omwille van een op hun vlak al afgesproken opting-up voor de arbeiders, door de sectorale verhoging, het aanvullend pensioen van de arbeiders hoger wordt dan het aanvullend pensioen van de bedienden.

### **Afdeling 3. – Loopbaanverlof**

**Art. 7.** Vanaf 1 januari 2016 hebben arbeiders vanaf hun 50 jaar jaarlijks recht op 1 dag loopbaanverlof (pro rata voor deeltijdsen), op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming volgens onderstaande modaliteiten:

- De opname dient te gebeuren binnen het kalenderjaar, tenzij op ondernemingsvlak mits collectief akkoord in de mogelijkheid werd voorzien van overdraagbaarheid over verschillende jaren.
- Ondernemingen moeten op hun vlak collectieve en individuele planningsafspraken maken.

Deze bepaling zal worden uitgevoerd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK II. – WERKBAAR WERK**

### **Art. 8. Sectoraal model werkbaar werk**

Een paritaire werkgroep zal tegen juni 2016 voorstellen uitwerken om te komen tot een sectoraal model inzake werkbaar werk.

De werkgroep zal voorstellen uitwerken die betrekking hebben op de volgende componenten:

- Vorming en opleiding
- Humanisering van de arbeidsomstandigheden
- Balans werk-privé
- Kansen geven aan jongeren
- CAO nr. 104 van de Nationale Arbeidsraad

## **HOOFDSTUK III. – FONDS BESTAANSZEKERHEID**

### **Afdeling 1. – Toekomstige rol van het Fonds voor Bestaanszekerheid.**

**Art. 9.** Op basis van de voorbereidingen van een paritaire werkgroep zal vanaf september 2015 de toekomstige rol van het Fonds voor Bestaanszekerheid verder ontwikkeld

diminuer/réduire les différences entre ouvrier et employés à leur niveau ou de prévoir une alternative équivalente.

La preuve de cette affectation alternative et équivalente doit être transmise au Fonds de Sécurité d'Existence pour le 15 février 2016.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

**Art. 6.** Pendant la durée de l'accord une solution sera cherchée pour les entreprises où, en raison d'un opting-up pour les ouvriers déjà convenu à leur niveau, l'augmentation sectorielle a pour conséquence que la pension complémentaire des ouvriers devient plus élevée que la pension complémentaire des employés.

### **Section 3. – Congé de carrière**

**Art. 7.** A partir du 1er janvier 2016 les ouvriers de 50 ans et plus ont droit à 1 jour de congé de carrière par an (pro rata pour les temps-partiels) à condition qu'ils aient 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, selon les modalités ci-dessous :

- Le jour doit être pris dans l'année civile, à moins qu'au niveau de l'entreprise une possibilité de report sur plusieurs années soit prévue par un accord collectif.
- Les entreprises doivent convenir à leur niveau de la planification collective et individuelle.

Cette disposition sera exécutée dans une convention collective de travail séparée.

## **CHAPITRE II. – LE TRAVAIL DE QUALITE**

### **Art. 8. Modèle sectoriel pour le travail de qualité**

D'ici juin 2016, un groupe de travail paritaire établira des propositions afin de mettre en place un modèle sectoriel pour le travail de qualité.

Le groupe de travail établira des propositions qui concernent les éléments suivants:

- Formation
- Humanisation des conditions de travail
- Equilibre vie professionnelle – vie privée
- Création d'opportunités pour les jeunes
- CCT n° 104 du Conseil National du Travail

## **CHAPITRE III. – FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

### **Section 1. – Rôle futur du Fonds de Sécurité d'Existence.**

**Art. 9.** Sur base de préparations par un groupe de travail paritaire, les partis signataires de cette convention collective de travail développeront à partir de septembre

worden door de ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst en dit rond 4 pijlers:

1. Het solidariteitsluik
2. Tewerkstellingsondersteunende maatregelen
3. De financiering van de loopbaanbegeleiding
4. Als inrichter van het pensioenfonds.

## **Afdeling 2. – Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid.**

**Art. 10.** Vanaf 1 oktober 2015 wordt als aanpassing aan de index en de welvaart de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid van het Fonds voor Bestaanszekerheid gebracht op € 11 voor een hele uitkering en € 5,50 voor een halve uitkering.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

## **Afdeling 3. – Systeem van werkloosheid met bedrijfsstoelag (SWT)**

**Art. 11.** Vanaf 1 januari 2016 wordt de tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid in de bijzondere werkgeversbijdrage stopgezet voor alle arbeiders waarvan het ontslag in het kader van SWT betekend wordt na de datum van 31 december 2015.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

**Art. 12.** Een paritaire werkgroep zal de afschaffing onderzoeken, op een nog te bepalen datum, van de tussenkomst in de aanvullende vergoeding door het Fonds voor Bestaanszekerheid en dit op basis van een jaarlijkse evaluatie van een aantal elementen (aantal SWT'ers, budget, KMO).

## **Afdeling 4. – Introductie van een nieuw soort aanvullende vergoeding**

**Art. 13.** Een paritaire werkgroep zal de modaliteiten bepalen voor de introductie van een nieuw soort aanvullende vergoeding voor arbeiders vanaf 58 jaar met een gewijzigde loopbaan ten belope van € 77 per maand.

Onder arbeiders met een gewijzigde loopbaan worden begrepen:

- a) Arbeiders die overgaan naar een alternatieve functie met loonsvermindering
- b) Arbeiders die overgaan van ploegen- of nachtarbeid naar een dagregime
- c) Arbeiders die overgaan van een voltijdse naar 4/5e tewerkstelling
- d) Arbeiders die peterschap uitoefenen

## **Afdeling 5. – Oudere werkzoekenden**

**Art. 14.** Voor oudere werkzoekenden vanaf 58 jaar uit de sector zal binnen de wettelijke mogelijkheden een stimulant tot wedertewerkstelling uitgewerkt worden.

2015 le rôle futur du Fonds de Sécurité d'Existence autour de 4 piliers:

1. Le volet solidarité
2. Des mesures de soutien à l'emploi
3. Le financement de l'accompagnement de la carrière
4. Comme organisateur du fonds de pension.

## **Section 2. – Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire.**

**Art. 10.** A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015 l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire du Fonds de Sécurité est portée à € 11 pour une allocation complète et à € 5,50 pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

## **Section 3. – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)**

**Art. 11.** A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 l'intervention du Fonds de Sécurité d'Existence dans les cotisations spéciales à charge de l'employeur est arrêtée pour tous les ouvriers dont le licenciement en vue du RCC est notifié après le 31 décembre 2015

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

**Art. 12.** Un groupe de travail paritaire examinera la suppression à une date à déterminer de l'intervention du Fonds de sécurité d'existence dans l'indemnité complémentaire, sur base d'une évaluation annuelle d'un certain nombre d'éléments (nombre de RCC, budget, PME).

## **Section 4. – Introduction d'un nouveau type d'indemnité complémentaire**

**Art. 13.** Un groupe de travail paritaire déterminera les modalités d'introduction d'un nouveau type d'indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de € 77/mois pour des ouvriers à partir de 58 ans avec une carrière modifiée.

Par ouvriers avec une carrière modifiée on entend :

- a) Ouvriers qui passent à une fonction alternative avec diminution de salaire
- b) Ouvriers qui passent d'un travail en équipes ou de nuit à régime de jour
- c) Ouvriers qui passent d'un emploi à temps-plein à un emploi 4/5e
- d) Ouvriers qui font du parrainage

## **Section 5. – Chercheurs d'emploi âgés**

**Art. 14.** Pour les chercheurs d'emploi de 58 ans et plus du secteur sera développé, dans les possibilités légales, un stimulant à la réintégration du marché du travail.

## Afdeling 6. – Afschaffing bijdragen

**Art. 15.** De speciale bijdrage van onbepaalde duur van 0,10 %, bestemd voor de financiering van de verhoogde tegemoetkoming van het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf 1 januari 1987 in geval van werkloosheid en in geval van ziekte wordt vanaf 1 januari 2016 opgeheven.

De bijdrage van bepaalde duur ten belope van 0,05% ter financiering van de tegemoetkoming, vanaf de leeftijd van 57 jaar, in de door de werkgevers verschuldigde capitatieve bijdragen aan de Rijksdienst voor pensioenen en de Rijksdienst voor sociale zekerheid, wordt vanaf 1 januari 2016 niet meer verlengd.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in deze zin aangepast worden.

### HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

**Art. 16.** De sectorale sociale partners zullen vanaf september 2015 overleg opstarten met als doel te komen tot een geleidelijke transformatie van de VZW Montage van een opleidingsfonds naar een loopbaanfonds, rekening houdend met de volgende principes:

- Geen vergroting verschillen arbeiders-bedienden.
- Gecoördineerde aanpak tussen fondsen om hen naar elkaar toe te laten groeien, rekening houdende met de specificiteit van de sector monteerders.
- Binnen de bestaande bijdragen.
- Streven naar een grotere transparantie rond het vormingsaanbod.

**Art. 17.** De sectorale sociale partners behouden de opleidingsinspanningen, meer bepaald:

- Door het realiseren van een collectief opleidingsvolume van 3,5 dagen per jaar en per tewerkgesteld voltijds equivalent;
- Door het realiseren van een individueel opleidingsrecht van 2 werkdagen per 2 kalenderjaren.

Ze bevelen de ondernemingen aan om bij de uitwerking van de opleidingsinspanningen te zoeken naar een evenwichtige participatiegraad rekening houdend met de opleidingsbehoeften van elke werknemer.

**Art. 18.** Een paritaire werkgroep bestaande uit de opleidingsdeskundigen van de verschillende organisaties zal tegen 30 november 2015 concrete voorstellen formuleren met betrekking tot het digitaal platform en de verdere verbetering van het gebruik van het opleidingsCV.

**Art. 19.** De sectorale sociale partners komen overeen om een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten voor de periode 2015-2016 inzake risicogroepen en ingroeibanen.

De sector erkent het belang van vorming en opleiding om jongeren op de arbeidsmarkt in de sector een kans te geven en engageert zich om de bijdragen in het kader van de risicogroepen voor de doelgroep van de jongeren

## Section 6. – Suppression de cotisations

**Art. 15.** La cotisation spéciale à durée indéterminée de 0,10% destinée au financement de l'intervention augmentée du Fonds de Sécurité d'Existence à partir du 1er janvier 1987 en cas de chômage et en cas de maladie est supprimée à partir du 1er janvier 2016.

La cotisation d 0,05% à durée déterminée, destinée au financement de l'intervention, à partir de l'âge de 57 ans, dans les cotisations capitatives dues par l'employeur à l'Office national des pensions et à l'Office national de sécurité sociale, n'est plus prolongée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés dans ce sens.

### CHAPITRE IV. – FORMATION

**Art. 16.** A partir de septembre 2015, les partenaires sociaux sectoriels débiteront des concertations afin de déterminer la transformation progressive de l'ASBL Montage comme fonds de formation en fonds de carrière, en tenant compte des principes suivants :

- Pas d'augmentation des différences ouvriers-employés.
- Approche coordonnée entre les fonds, afin de leur donner la possibilité de converger, avec respect des particularités du secteur de montage.
- Dans le cadre des cotisations existantes.
- Tendre vers une plus grande transparence autour de l'offre de formation.

**Art. 17.** Les partenaires sociaux sectoriels maintiennent les efforts de formation notamment:

- En assurant un volume collectif de 3,5 jours de formation par année et par équivalent temps plein occupé ;
- En assurant un droit individuel à la formation de 2 jours par 2 ans calendrier.

Ils recommandent aux entreprises de rechercher, lors de l'élaboration des efforts de formation, un taux de participation équilibré compte tenu des besoins de formation de chacun des travailleurs.

**Art. 18.** Un groupe de travail paritaire composé d'experts en matière de formation provenant des différentes organisations formulera pour le 30 novembre 2015 des propositions concrètes relatives à la plateforme digitale et les autres améliorations à l'utilisation du CV formation.

**Art. 19.** Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail pour la période 2015- 2016 relative aux groupes à risques et emplois tremplins.

Le secteur reconnaît l'importance de la formation pour donner aux jeunes des opportunités sur le marché du travail dans le secteur et s'engage à augmenter la contribution groupe à risque pour le groupe cible des

onder de 26 jaar te verhogen tot minstens 0,05%.

De sector erkent ook de rol hierin van o.a. het industrieel leerlingwezen en het duaal leren alsook de link met peterschap.

De uitvoering hiervan zal worden toevertrouwd aan de VZW Montage.

Hiertoe zal eenmalig extra middelen vanuit het fonds voor bestaanszekerheid worden voorzien gelijk aan 0,025 % voor het jaar 2015 en mits voorlegging van projecten.

## HOOFDSTUK V. – STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

**Art. 20.** In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners de toepassing van de hiernavolgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) bevestigen, verlengen of invoeren voor de periode 2015-2016;

- SWT op basis van artikel 3§1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers van 58 jaar of ouder met een beroepsverleden van minstens 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid.
- SWT op basis van artikel 3§1 van het vermelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 voor werknemers van 58 jaar of ouder met een beroepsverleden van minstens 33 jaar en die gewerkt hebben in een zwaar beroep.
- SWT op basis van artikel 3§7 van het vermelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 voor werknemers van 58 jaar of ouder en die een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.
- SWT op basis van artikel 3§3 van het vermelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 voor werknemers van 58 of ouder met een beroepsverleden van 35 jaar en die gewerkt hebben in een zwaar beroep.

De hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst zal sectoraal toepassing geven aan de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten binnen de nationale arbeidsraad: CAO nr. 111, CAO nr.112, CAO nr. 113, CAO nr. 115 en CAO nr. 116.

jeunes de moins de 26 ans jusqu'à 0,05% au minimum.

Le secteur reconnaît aussi le rôle du système des contrats d'apprentissage industriel et l'alternance ainsi que le lien avec le parrainage.

L'exécution en sera confiée à l'ASBL Montage.

A cet effet, seront prévus des moyens supplémentaires uniques à charge du Fonds de sécurité d'existence équivalents à 0,025% pour 2015 et moyennant présentation de projets.

## CHAPITRE V. – REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

**Art. 20.** Dans une convention collective de travail séparée, les partenaires sociaux sectoriels confirmeront, prolongeront ou introduiront les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) suivants pour la période 2015- 2016 ;

- RCC sur la base de l'article 3§1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs de 58 ans et plus qui peuvent justifier d'une carrière de 33 années dont 20 en travail de nuit
- RCC sur la base de l'article 3§1 de l'arrêté royal susmentionné du 3 mai 2007 pour les travailleurs de 58 ans et plus qui peuvent justifier d'une carrière de 33 années et qui ont exercé un métier lourd.
- RCC sur la base de l'article 3 §7 de l'arrêté royal susmentionné du 3 mai 2007 pour les travailleurs de 58 ans et plus qui justifient une carrière de 40 ans.
- RCC sur la base de l'article 3§3 de l'arrêté royal susmentionné du 3 mai 2007 pour les travailleurs de 58 ans et plus qui peuvent justifier d'une carrière de 35 années et qui ont exercé un métier lourd.

La convention collective de travail susmentionnée prévoira l'exécution sectorielle des conventions collectives de travail suivantes, conclues au sein du Conseil national du travail: CCT n° 111, CCT n° 112, CCT n° 113, CCT n° 115 et CCT n° 116.

## HOOFDSTUK VI. – TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

**Art. 21.** De sectorale sociale partners komen overeen om een aparte collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten inzake tijdskrediet en landingsbanen waarbij:

- het bestaand sectoraal model loopbaanplanning zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2009, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 oktober 2010 (BS 9 november 2010), geactualiseerd wordt.
- de duur van het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm op 36 maanden vastgelegd wordt voor de periode 2015-2016.
- het recht op een landingsbaan zonder uitkering voor werknemers van 50 jaar en ouder met een loopbaan van 28 jaar verlengd wordt voor de periode 2015-2016.
- in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.118 van de Nationale Arbeidsraad de leeftijd voor de landingsbanen voor werknemers met een lange loopbaan of zwaar beroep voor het jaar 2016 behouden blijft op 55 jaar.
- er een oproep is aan alle partijen om aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid in de ondernemingen.
- de toepassing van de Vlaamse aanmoedigingspremies voorzien wordt voor de periode 2015-2016.

## HOOFDSTUK VII. – EENGEMAAKT WERKNEMERSTATUUT

**Art. 22.** De sectorale sociale partners komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2015-2016.

**Art. 23.** De sectorale sociale partners komen overeen om tegen 30 november 2015 afspraken te maken over de toepassing van de outplacementverplichting zoals gewijzigd door 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.

## CHAPITRE VI. – CREDIT-TEMPS ET CREDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIERE

**Art. 21.** Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail séparée concernant le crédit-temps et le crédit-temps fin de carrière, par laquelle :

- le modèle sectoriel de planification de carrière existant tel que déterminé dans la convention collective de travail du 23 juin 2009, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 octobre 2010 (MB 9 novembre 2010), est actualisé
- la durée du droit au crédit- temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 36 mois pour la période 2015-2016
- Le droit au crédit- temps de fin de carrière sans allocations pour les travailleurs de 50 ans et plus qui justifient d'une carrière de 28 ans est prolongé pour la période 2015-2016.
- En application de la convention collective de travail n° 118 du Conseil national du travail, l'âge pour le crédit- temps de fin de carrière des travailleurs avec une longue carrière ou un métier lourd reste fixé à 55 ans pour l'année 2016.
- Il y a un appel à tous les partis d'avoir une attention à l'organisation dans l'entreprise
- l'application des primes Flamandes d'encouragement est prévue pour la période 2015-2016

## CHAPITRE VII. – STATUT UNIQUE DES TRAVAILLEURS

**Art. 22.** Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de poursuivre pour la période 2015- 2016 les travaux du groupe de travail constitué en vue du rapprochement des statuts ouvrier et employé au niveau sectoriel.

**Art. 23.** Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure, pour le 30 novembre 2015, des accords relatifs à l'application de l'obligation de reclassement professionnel telle que modifiée par 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.

## HOOFDSTUK VIII. - ARBEIDSORGANISATIE

### Afdeling 1. – Verhoging interne grens en uitbreiding van de periode tot opname van inhaalrust.

Art.24. De sectorale partners verlengen de bestaande sectorale bepalingen waarbij:

- de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referteperiode moet worden nageleefd, verhoogd wordt tot 143 uren.
- de periode van drie maanden waarbinnen de inhaalrust dient toegekend te worden verlengd wordt naar twaalf maanden.
- de periode waarbinnen de inhaalrust voor zondagsarbeid moet worden toegekend verlengd wordt naar 13 weken.

Partijen vragen dat hiervoor gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 30 juni 2017 een koninklijk besluit genomen zal worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 4 september 2014 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw met uitzondering van de ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.

### Afdeling 2. – Tijdsparen

Art. 25. Rekening houdend met het idee van een loopbaanrekening opgenomen in het regeerakkoord, zal de werkgroep tijdsparen gereactiveerd worden vanaf september 2015 met het oog op de opvolging en beïnvloeding van wetgevende initiatieven.

### Afdeling 3. – Afschaffing sectoraal model jaartijd

Art. 26. Het sectoraal model jaartijd zoals ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2014, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (BS 12 februari 2015) wordt afgeschaft vanaf 30 juni 2015. De ondernemingen die het sectoraal model jaartijd reeds toepasten op deze datum, kunnen dit model behouden.

## HOOFDSTUK IX. SOCIALE DUMPING

Art. 27. De sectorale sociale partners richten een paritaire werkgroep op vanaf september 2015 rond het thema onderaanneming met het oog op een bespreking van de problematiek van deloyale concurrentie en sociale dumping en het voeren van een paritair overleg met de bevoegde overheid tegen maart 2016.

Art. 28. De werkgever zal aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging, op

## CHAPITRE VIII. – ORGANISATION DU TRAVAIL

### Section 1. – Augmentation de la limite interne et allongement de la période d'octroi du repos compensatoire

Art.24. Les partenaires sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :

- la limite interne de la durée de travail devant être respectée au cours d'une période de référence est portée à 143 heures ;
- la période de trois mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à douze mois ;
- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour travail dominical doit être accordé est portée à 13 semaines.

Les parties demandent que pour la période du 1er janvier 2015 et le 30 juin 2017, un arrêté royal soit pris, similaire à l'arrêté royal du 4 septembre 2014 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

### Section 2. – Épargne-temps

Art. 25. Étant donné que l'idée d'interruption de carrière figure dans l'accord de gouvernement, le groupe de travail « Épargne-temps » sera réactivé à partir de septembre 2015 dans le but de surveiller et d'influencer les initiatives législatives.

### Section 3. – Suppression du modèle sectoriel de temps annuel

Art. 26. Le modèle sectoriel de temps annuel tel qu'instauré par la convention collective de travail du 14 avril 2014, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 janvier 2015 (MB 12 février 2015) est supprimé à compter du 30 juin 2015. Les entreprises qui appliquaient déjà le modèle sectoriel de temps annuel à cette date peuvent le conserver.

## CHAPITRE IX. DUMPING SOCIAL

Art. 27. Les partenaires sociaux sectoriels créent, à partir de septembre 2015, un groupe de travail paritaire consacré à la sous-traitance afin de discuter de la problématique de la concurrence déloyale et du dumping social et de mener une concertation paritaire avec les autorités compétentes pour mars 2016 au plus tard.

Art. 28. Sur base trimestrielle l'employeur donnera au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation



kwartaalbasis een globale informatie bezorgen over het aantal uitzendkrachten en over de aanwending van onderaanneming binnen de onderneming.

Deze bepaling zal worden uitgevoerd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK X. VERLENGING WERKZEKERHEIDS-CLAUSULE

### Afdeling 1. – Principe

**Art. 29.** Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast.

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

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

### Afdeling 2 - Procedure

**Art. 30.** Wanneer zich echter onvoorziebare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

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

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

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

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

3. In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werklieden en aan de Voorzitter van het Paritair

syndicale, une information globale sur le nombre de travailleurs intérimaires et sur le recours à la sous-traitance dans l'entreprise.

Cette disposition sera exécutée dans une convention collective de travail séparée.

## CHAPITRE X. PROLONGEMENT DE LA CLAUSE DE SECURITE D'EMPLOI

### Section 1. – Principe

**Art. 29.** Pour la durée de cet accord, aucune entreprise ne procédera au licenciement multiple, avant que toutes les mesures pour la sauvegarde de l'emploi ne soient analysées et appliquées dans la mesure du possible.

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

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

### Section 2 - Procédure

**Art. 30.** Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée:

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

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

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

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

3. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours civils suivant la communication aux

Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden vertegenwoordigen.

ouvriers et au Président de la Commission paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

### Afdeling 3. – Sanctie

**Art. 31.** Bij niet-naleving van de procedure bepaald in §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeider een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan de helft van het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

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

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

### Afdeling 4. – Definitie

**Art. 32.** In dit artikel wordt onder meervoudig ontslag verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden.

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

## HOOFDSTUK XI. SOCIALE VREDE

**Art.33.** De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van onderhavige overeenkomst.

Bijgevolg zal op provinciaal, gewestelijk of op 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 overeenkomst uit te breiden.

Onderhavige overeenkomst 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.

Partijen herbevestigen de conventionele bepalingen geldig in de sector wat de procedures betreft en meer

### Section 3. – Sanction

**Art. 31.** En cas de non-respect de la procédure prévue au §2, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnisation à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnisation est égale à la moitié du salaire dû pour le délai de préavis normal.

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

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

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

### Section 4. – Définition

**Art.32.** Dans le présent article, il est entendu par licenciement multiple tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période de soixante jours civils un nombre d'ouvriers atteignant 10% au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers.

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

## CHAPITRE XI. – PAIX SOCIALE

**Art. 33.** La paix sociale sera assurée dans le secteur 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 provincial, régional ou des entreprises.

La présente convention 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 des obligations par les autres signataires.

Les parties confirment les dispositions conventionnelles d'application dans le secteur en ce qui concerne les

bepaald artikel 2 van de verzoeningsprocedure zoals vastgelegd in het Paritair Comité op 13 januari 1965.

Partijen herbevestigen eveneens voor de duur van onderhavig akkoord de bijkomende spoedprocedure die door het nationaal akkoord 1989-1990 ingevoerd werd.

## HOOFDSTUK XII. DIVERSE BEPALINGEN

### Art. 34. Eindejaarspremie

(\*) 304604/00/111.03.

De collectieve arbeidsovereenkomst eindejaarspremie van 21 november 2011, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 april 2013 (BS 2 oktober 2013) wordt als volgt aangepast:

- Art. 4.1 de paragraaf bij het eerste gedachtestreepje wordt vervangen door: "met uitsluiting van het loon gewaarborgd in geval van ziekte doch met inbegrip van het normaal loon dat overeenkomt met de eerste veertien kalenderdagen van afwezigheid wegens ziekte, voor zover het om een ononderbroken periode gaat. Het normaal loon dat in aanmerking dient genomen, is gelijk aan het loon dat voor effectief gewerkte dagen zou worden betaald."
- Art. 4.1 de paragraaf bij het tweede gedachtestreepje wordt vervangen door: "met uitsluiting van het loon voor bijkomende prestaties zoals onder meer de overloontoeslag."
- Art. 4.1 derde gedachtestreepje, de paragraaf bij het eerste punt wordt vervangen door: "het normaal loon dat overeenkomt met alle afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval voor zover er prestaties zijn in het refertejaar."
- Aan art. 4.1 derde gedachtenstreepje wordt een zesde punt toegevoegd: "het normaal begrensde loon in geval van betaald educatief verlof."

De hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt in die zin aangepast.

### Art. 35. Controlegeneeskunde

De sectorale sociale partners hebben sectorale afspraken gemaakt aangaande de beschikbaarheid op de verblijfplaats voor een bezoek van de controlearts.

### Art. 36. Medische overmacht

De sectorale sociale partners wensen te wijzen op de bestaande rol die de syndicale delegatie en het comité voor preventie en bescherming op het werk kunnen opnemen bij de vaststelling van definitieve medische overmacht.

### Art. 37. Functieclassificatie

De werkzaamheden inzake de functieclassificatie worden

procédures et plus particulièrement l'article 2 de la procédure de conciliation telle que fixée par la Commission paritaire au 13 janvier 1965.

Les parties confirment également, pour la durée du présent accord, la procédure d'urgence complémentaire introduite par l'accord national 1989-1990.

## CHAPITRE XII. DISPOSITIONS DIVERSES

### Art. 34. Prime de fin d'année

La convention collective de travail prime de fin d'année du 21 novembre 2011, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 avril 2013 (MB 2 octobre 2013) est modifiée comme suite :

- Art. 4.1 le paragraphe au premier tiret est remplacé par : « A l'exclusion du salaire garanti en cas de maladie mais en intégrant le salaire normal qui correspond aux quatorze premiers jours calendrier d'absence pour maladie, pour autant qu'il s'agisse d'une période ininterrompue. Le salaire normal à prendre en compte est égal au salaire payé pour des jours effectivement prestés. » ;
- Art. 4.1 le paragraphe au deuxième tiret est remplacé par : « à l'exclusion du salaire pour prestations complémentaires comme entre autres le sursalaire. » ;
- Art. 4.1 troisième tiret, le paragraphe au premier point est remplacé par : « le salaire normal qui correspond à tous les jours d'absence dus à un accident de travail pour autant qu'il y ait des prestations au cours de l'année de référence. » ;
- A l'article 4.1 troisième tiret, un sixième point est ajouté : « le salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé. ».

La convention collective de travail susmentionnée sera modifiée en ce sens.

### Art. 35. Médecine de contrôle

Les partenaires sociaux sectoriels ont conclu une convention collective de travail concernant la disponibilité au domicile pour la visite d'un médecin de contrôle.

### Art. 36. Force majeure médicale

Les partenaires sociaux sectoriels souhaitent souligner le rôle que la délégation syndicale et le comité pour la prévention et la protection au travail peuvent jouer dans la constatation de la force majeure médicale définitive.

### Art. 37. Classification des fonctions

Les travaux de classification des fonctions seront

verdergezet.

### Art. 38. Anciënniteit

(\*) 109282/CO/11.03  
De collectieve arbeidsovereenkomst "arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid" van 19 december 2011, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2013 (BS 4 juni 2013) wordt aangepast zodat de tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking komt voor het bepalen van de opgebouwde anciënniteit in de onderneming bij omzetting van de uitzendarbeid naar een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker en dit ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst.

### HOOFDSTUK XIII. - DUUR

**Art. 39.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, behoudens waar anders vermeld.

De bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

poursuivis.

### Art. 38. Ancienneté

La convention collective de travail « contrats de durée déterminée et contrats de travail intérimaire » du 19 décembre 2011, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 mars 2013 (MB 4 juin 2013) sera adapté de manière à ce que l'emploi intérimaire soit pris en considération dans le calcul de l'ancienneté acquise dans l'entreprise lorsque celle-ci offre un contrat de travail au travailleur intérimaire, et ce quelle que soit la nature de ce contrat de travail.

### CHAPITRE XIII. – DURÉE

**Art. 39.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016, sauf stipulation contraire.

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