Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw

1110006 Metaalverwerkingsondernemingen – Limburg

Ecocheques, Maaltijdcheques, Hospitalisatieverzekering, Aanvullend pensioen 1
Aanvullend vakantiegeld..... 2
Eindejaarspremie..... 2
Aanvullend Pensioen 6
Overuren..... 8
Vervoerkosten..... 10

De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO : http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708
Aangezien de site niet verder teruggaat dan 1999 wordt de tekst van de oudere CAO's in deze fiche opgenomen.

Ecocheques, Maaltijdcheques, Hospitalisatieverzekering, Aanvullend pensioen

(keuzemenu voor de onderneming)
(zie voor Aanvullend pensioen ook de desbetreffende rubriek verder in deze fiche)

CAO van 18 mei 2009 (94.402), gewijzigd door de CAO van 14 april 2014 (121.757)
Nationaal akkoord 2009 – 2010
Artikels 1, 5 *(Afdeling 1. is vervangen vanaf 1 januari 2014 door de CAO van 14 april 2014)* en 25.
Geldigheidsduur : 1 januari 2009 tot 31 december 2010, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in artikel 5 dat gesloten is voor onbepaalde duur.

CAO van 11 juli 2011 (108.610)
Nationaal akkoord 2011 – 2012
Artikels 1, 4 (Afdeling 2, 4 en 5) en 28.
Geldigheidsduur : 1 januari 2011 tot 31 december 2012, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in artikel 4 dat gesloten is voor onbepaalde duur.

CAO van 14 april 2014 (121.757)
Sectoraal systeem van ecocheques
Alle artikels.
Geldigheidsduur : 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

CAO van 24 februari 2014 (122.936)
Nationaal akkoord 2013 – 2014
Artikels 1, 4 en 24.
Geldigheidsduur : van 1 januari 2014 tot 31 december 2014, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in artikel 4 dat gesloten is voor onbepaalde duur..

Aanvullend vakantiegeld

CAO van 21 september 2015 (129.703)
Wijziging en coördinatie van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid
Alle artikels + Tekst van de gewijzigde en gecoördineerde statuten (Artikels 1, 3, 5 §1, 5bis (excl. §3), 19octies, 19nonies, 20 §2, 23, 24 en 25).
Geldigheidsduur : 1 januari 2015 voor onbepaalde duur.

Eindejaarspremie

Nationaal

CAO van 13 mei 1971 (634)
Vaststelling van de arbeidsvoorwaarden
Artikels 1, 13bis en 21.
Geldigheidsduur : 1 januari 1971 voor onbepaalde tijd.

Hoofdstuk I : *Toepassingsgebied*

Artikel 1
Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen, welke onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van de industriële metaalbewerkingsondernemingen en de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Hoofdstuk Vbis : *Eindejaarspremie*

Artikel 13bis
Onverminderd voordeliger bepalingen op het vlak van de ondernemingen wordt een eindejaarspremie toegekend aan de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld bij artikel 1.

Deze eindejaarspremie, uitgedrukt in een percentage van het jaarlijks brutoloon dat overeenstemt met het loon voor effectief gepresteerde uren en het loon voor bijkomende prestaties, wordt vanaf het jaar 1976 vastgesteld op 6,24 pct.

Het jaarlijks brutoloon wordt evenwel vermeerderd met het normaal loon dat overeenstemt met alle afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval en beroepsziekte.

Het bedrag van de eindejaarspremie voor 1976 wordt uitgekeerd als volgt:

a) 2/3 van het bedrag wordt betaald bij de loonuitbetaling gelegen voor 31 december 1976;
b) 1/3 van het bedrag wordt betaald bij de loonuitbetaling gelegen voor 30 juni 1977.

Het bedrag van de eindejaarspremie is verschuldigd aan de werklieden die sedert ten minste drie maand in het personeelsregister van de onderneming zijn ingeschreven op 30 november van het refertejaar.

In geval van afdanking, andere dan om dringende redenen, en in geval van oproepstelling van de werkman, wordt dat percentage volgens dezelfde regeling als hierboven toegepast op het loon verdiend tijdens het refertejaar; in deze laatste gevallen geschiedt de betaling van de premie op het ogenblik van het vertrek van de werkman.

In geval van overlijden van de werkman, wordt de premie toegekend aan de rechthebbenden van de overleden werkman en berekend volgens dezelfde regeling als hierboven.

Voor de toepassing van voormelde bepalingen dient onder refertejaar te worden verstaan, de periode tussen 1 december van het voorafgaande jaar en 30 november van het jaar waarin de eerste betaling gebeurt.

Hoofdstuk VIII : *Inwerkingtreding – Geldigheid*

Artikel 21
Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1971 en is geldig voor onbepaalde tijd.

CAO van 21 september 2015 (129.831)
Nationaal akkoord 2015 – 2016
Art. 1, 35 en 41.
Geldigheidsduur : 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

Limburg

CAO van 20 februari 1989 (22.515), gewijzigd door de CAO's van 16 juni 1997 (45.240) en 19 januari 2015 (126.175)
Eindejaarspremie in de provincie Limburg
Alle artikels.
Art. 6 gewijzigd door art. 2 van de CAO 45.240 vanaf 1 januari 1997;
Art. 5 punt f toegevoegd door CAO 126.175 vanaf 9 december 2014.
Geldigheidsduur : 1 januari 1989 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1.
Deze CAO is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen gevestigd in de provincie Limburg, welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

HOOFDSTUK II. *Toekennings- en betalingsmodaliteiten*

Art. 2.
Een 13de maand loon in alle ondernemingen wordt als volgt geprogrammeerd in het kader van de 38-urenweek :
-1989 : 46 uren normaal loon
-1990 : 86 uren normaal loon
-1991 : 125 uren normaal loon
-1992 : 165 uren normaal loon
De werklieden en werksters moeten één jaar dienst hebben op 30 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarspremie wordt toegekend.
In de ondernemingen waar op weekbasis minder of meer dan 38 uren gepresteerd en betaald wordt, dient het aantal uren, dat hierboven vermeld werd, als volgt aangepast.

	36u/week	37u/week	39u/week	40u/week
1989	44	45	47	48
1990	81	84	88	91
1991	118	122	128	132
1992	156	160,33	169	173,33

Art. 3.
De eindejaarspremie wordt uitgekeerd, tegelijk met de laatste loonuitbetaling gelegen voor 25 december van elk kalenderjaar. Van deze algemene regel kan worden afgeweken in de gevallen, opgesomd in artikel 5.
Zij wordt berekend op grond van het basisuurloon van december van het betrokken kalenderjaar, premies of toeslagen van welke aard ook niet inbegrepen, met uitzondering van de produktiepremies. Afwijkingen kunnen op het vlak van het bedrijf worden besproken.
In alle gevallen wordt de eindejaarspremie, bij toepassing van de 5-dagenweek, toegekend naar rato van 1/260e per dag, effectief gepresteerd in de referteperiode, begrepen tussen 1 december van het vorig kalenderjaar en 30 november van het betrokken kalenderjaar met als maximum 260/260e.

Art. 4.
Hebben recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters die volgende twee voorwaarden vervullen :
a. in dienst zijn op 30 november van het betrokken kalenderjaar;
b. op die datum minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming hebben bereikt.

Art. 5.
In afwijking aan artikel 4 *a,* wordt de eindejaarspremie uitbetaald :

a. aan de werklieden en werksters die gepensioneerd werden of met brugpensioen gingen in de loop van het refertejaar, tegelijk met de laatste loonuitbetaling, tenzij zij bij hun vertrek andere minstens evenwaardige voordelen genieten overeenkomstig hetgeen gebruikelijk is in de onderneming;
b. aan de persoon die de begrafeniskosten heeft gedragen voor een overleden werkman of werkster, ter gelegenheid van de voorlegging van het bewijs van betaling, hetzij het gebruikelijk is dat de onderneming bij overlijden andere minstens evenwaardige voordelen toekent;
c. aan de werklieden die onder de wapens worden geroepen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling voor de legerdienst of bij aanbieding van de betrokkene op het werk in de gevallen waar de eerste vermelde regeling niet meer kan worden toegepast;
d. aan de werklieden en werksters die door de werkgever worden ontslagen wegens andere dan dringende reden, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
e. aan de werklieden en werksters bij de beëindiging van de volgende arbeidsovereenkomsten : stagecontracten, contracten van bepaalde duur, contracten voor een duidelijk omschreven werk en vervangings- contracten, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
f. aan de werklieden en werksters van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens medische overmacht.
(Punt f toegevoegd aan artikel 5 door de CAO 126.175, vanaf 9 december 2014.)

Art. 6. Met effectief gepresteerde dagen worden gelijkgesteld :
-de betaalde feestdagen;
-de vakantiedagen;
-de dagen klein verlet;
-de dagen van afwezigheid ingevolge arbeidsongeval, zolang de eindejaarspremie niet begrepen is in de arbeidsongevallenvergoeding, wanneer er prestaties in de referteperiode zijn geweest;
-de dagen van gedeeltelijke werkloosheid om economische redenen, met een maximum van 120 dagen per referteperiode;
-de dagen van ziekte en ongeval van gemeen recht, met een maximum van 90 dagen per geval (hervalling inbegrepen), zonder dat per referteperiode meer dan 90 dagen kunnen worden gelijkgesteld
-de dagen van afwezigheid wegens syndicale verplichtingen of syndicale vorming;
-de dagen van wederoproeping onder de wapens;
-de dagen van toegestane afwezigheid met een maximum van 5 dagen per referteperiode;
-de dagen van afwezigheid wegens educatief verlof of wegens sociale promotie;
-de dagen van afwezigheid wegens familiaal verlof;
-de dagen van werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of overmacht, met uitsluiting van overmacht als gevolg van staking in een gedeelte van de onderneming, met een maximum van 10 dagen per geval;
-de dagen van afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsrust (maximum 15 weken)
(dertiende gedachtenstreep toegevoegd door art. 2 van de CAO van 16 juni 1997).
De dagen van afwezigheid komen alleen in aanmerking in zover zij tijdig werden gerechtvaardigd volgens de modaliteiten, vermeld in het arbeidsreglement.

Art. 7.
De eindejaarspremie, berekend als bedoeld in artikel 3 is slechts verworven indien in de referteperiode geen dagen van ongerechtvaardigde afwezigheid voorkomen.
Voor de eerste en tweede dag van ongerechtvaardigde afwezigheid wordt telkens een vermindering van 5 uren toegepast. Voor elke volgende dag van ongerechtvaardigde afwezigheid bedraagt de vermindering 10 uren.
Bij elke ongerechtvaardigde afwezigheid zal de vermindering aan de betrokkene worden betekend.
Niet ingevolge artikel 6 gelijkgestelde doch door de werkgever of zijn afgevaardigde toegestane afwezigheid, wordt niet als ongerechtvaardigde afwezigheid beschouwd.

HOOFDSTUK. III. *Bijzondere bepaling*

Art. 8.
De bepalingen van de artikelen 3 tot en met 7 in geen geval betrekking op de bedrijven die een programmatie hebben opgesteld omtrent de toekenning van de eindejaarspremie, evenmin op de bedrijven waar de 13e maand of eindejaarspremie reeds is verworven. In bedrijven waar reeds een gunstigere regeling bestaat blijft deze behouden.

HOOFDSTUK IV. *Geldigheid*

Art. 9.
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1989. Zij geldt voor onbepaalde duur.

Aanvullend Pensioen

CAO van 20 november 2006 (85.749)
Oprichting van het solidariteitsfonds en instelling van een solidariteitsreglement
Alle artikels.
Geldigheidsduur : 1 januari 2007 voor onbepaalde duur.

CAO van 11 juli 2011 (108.610)
Nationaal akkoord 2011 – 2012
Artikels 1, 4 (Afdelingen 2 en 4), 7 en 28.
Geldigheidsduur : 1 januari 2011 tot 31 december 2012, behoudens waar anders vermeld en met uitzondering van de bepalingen vermeld in art. 4 en art. 7 die gesloten zijn voor onbepaalde duur.

CAO van 26 september 2011 (110.527)
Bijdrage sectoraal pensioenfonds of alternatieve evenwaardige besteding in uitvoering van artikel 7, §1 van het Nationaal Akkoord 2011 – 2012 - Limburg
Alle artikels.
Geldigheidsduur : 26 september 2011 voor onbepaalde duur.

CAO van 15 april 2013 (116.824), gewijzigd door de CAO van 12 december 2014 (125.157)
Statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid - BIS voor de aanvullende pensioenen van de arbeiders van de metaal-, machine- en elektrische bouw
Alle artikels + bijlage art.1 tot 5, in art.3 van de statuten wordt een 2e alinea toegevoegd, vanaf 1 januari 2014 door CAO 125.157.
Geldigheidsduur : 1 januari 2013 voor onbepaalde duur.

CAO van 24 februari 2014 (122.936)
Nationaal akkoord 2013 – 2014
Art. 1, 4, 7 en 24.
Geldigheidsduur : 1 januari 2014 tot 31 december 2014, voor onbepaalde duur voor art. 4 en 7.

CAO van 12 december 2014 (125.158)
Sociaal sectoraal pensioenstelsel en het pensioenreglement
OUT : werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden
Alle artikels.
Geldigheidsduur : 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

CAO van 12 december 2014 (125.159)
Wijziging van het solidariteitsreglement
OUT : werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden
Alle artikels + bijlagen.
Geldigheidsduur : 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

CAO van 21 september 2015 (129.703)
Wijziging en coördinatie van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid
Alle artikels + Tekst van de gewijzigde en gecoördineerde statuten (Artikels 1, 3, 5 §1 en §2, 5bis, 14 §1 en § 2b, 23, 24, 25, 26, 26 octies).
Geldigheidsduur : 1 januari 2015 voor onbepaalde duur.

CAO van 21 september 2015 (129.831)
Nationaal akkoord 2015 – 2016
Art. 1, 5 en 41.
Geldigheidsduur : 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

Overuren

CAO van 13 mei 1997 (44.221), laatst gewijzigd door de CAO van 24 februari 2014 (122.936) en laatst verlengd door de CAO van 16 maart 2015 (126.629)
Nationaal akkoord 1997 – 1998
Punten 1 punt 1, *3 punt 4 punt c. gewijzigd vanaf 1 januari 2009 door art. 14 van de CAO van 18 mei 2009)*, 5 punt 5.
Geldigheidsduur : 1 januari 1997 tot 31 december 1998, behoudens waar anders vermeld (punt 3 punt 4 punt c. werd laatst verlengd tot 30 juni 2015 door de CAO 126.629).

HOOFDSTUK I. *Inleiding*

1.1. Toepassingsgebied
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.

HOOFDSTUK III. *Tewerkstelling*

3.4. Arbeidsorganisatie
c. *Het sectoraal model "jaartijd" werd gewijzigd door punt 4 punt 4. van de CAO van 19 april 1999, en wordt laatst verlengd tot 30 juni 2015 door CAO 126.629:*
Voor de duur van het akkoord kan in de ondernemingen met of zonder syndicale delegatie de reële arbeidsduur, vastgelegd door het arbeidsreglement, verlengd of verkort worden en vervangen door speciale uurroosters overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de arbeidswet op basis van onderstaand model.
Onderstaand model kan evenwel niet worden toegepast in ondernemingen waar reeds afspraken gemaakt werden inzake jaartijd.
De invoering van het sectoraal model volgens onderstaande procedure beperkt zich tot de arbeiders in dag- en tweeploegenstelsels. Voor de invoering van nieuwe ploegenstelsels, weekend werk alsook flexibele uurroosters die verder gaan dan onderstaand model, is een CAO op ondernemingsvlak vereist.
Het model kan eveneens niet worden ingevoegd voor arbeiders tewerkgesteld op werven of op zaterdag en/of zondag; hiervoor is een specifieke onderhandeling noodzakelijk.

1. Sectoraal model
De wekelijkse arbeidsduur kan maximum 5 uren boven of beneden de reële arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot de betaling van een toeslag.
De dagelijkse arbeidsduur kan maximum 1 uur boven of onder de reële arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot betaling van een toeslag.
De onderneming moet op jaarbasis de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur respecteren zoals bepaald in de CAOen die in de onderneming gelden.

De overschrijdingen worden bij voorkeur gecompenseerd door hele of halve dagen.

2. Procedure op ondernemingsvlak
Indien de onderneming bovenstaand sectoraal model van jaartijd wenst toe te passen wordt het arbeidsreglement met de bepalingen inzake de jaartijd, automatisch aangepast *(Aanpassing vanaf 1 januari 2009 door art. 14 van de CAO van 18 mei 2009.)*Deze aanpassing geldt tot uiterlijk 31 december 2014. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 januari 2015 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement geschrapt. *(data gewijzigd door de CAO 122.936 van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014, verlengd door CAO 126.629 tot en met 30 juni 2015.*
De aangepaste bepalingen inzake jaartijd worden eveneens uit het arbeidsreglement geschrapt, bij herstructurering of wanneer de onderneming overgaat tot meervoudig ontslag, zoals bepaald in hoofdstuk II, 2.1. § 4 van de onderhavige overeenkomst, tenzij anders wordt overeengekomen.
De onderneming die wenst gebruik te maken van dit sectoraal model dient voorafgaandelijk de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de arbeiders, de nodige informatie en motivatie te geven.
Zonder dat het principe van de invoering van het sectoraal model in vraag wordt gesteld, worden voorafgaandelijk aan de invoering concrete omkaderingsmaatregelen uitgewerkt. Deze betreffen onder meer de concrete uurroosters, de referteperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd … Tot de concrete omkaderingsmaatregelen behoren eveneens het aantal interimarissen en het aantal arbeiders met contracten van bepaalde duur.

3. Bijkomende voorwaarden
Het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit", zoals vermeld onder punt 3.4.a. van de onderhavige overeenkomst, is niet van toepassing op de arbeiders waarvoor het sectoraal model "jaartijd" ingevoerd werd.
De ondernemingen die het sectoraal model "jaartijd" invoeren moeten, indien zij beroep doen op uitzendkrachten omwille van buitengewone vermeerdering van werk, deze contracten beperken tot maximaal drie maanden. Indien beroep gedaan wordt op arbeiders met contracten van bepaalde duur dienen deze een minimum duurtijd te hebben van 6 maanden.
De onderneming moet een recht op 4/5-werk voor minstens 10% van de tewerkgestelde arbeiders instellen.

HOOFDSTUK V. *Diversen*

5.5. Duur
Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 1997 tot 31 december 1998, behoudens waar anders vermeld *(punt 3 punt 4 punt c werd laatst verlengd tot 30 juni 2015 door de CAO 126.629).*

CAO van 28 maart 2007 (87.020)

Instelling van een plus minus conto
Alle artikels + bijlage.
Geldigheidsduur : 1 januari 2007 voor onbepaalde duur, onder voorwaarde van goedkeuring door de Minister van Werk en na unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

CAO van 24 februari 2014 (122.936), verlengd door de CAO van 16 maart 2015 (126.629)
Nationaal akkoord 2013 – 2014
Artikels 1, 13 tot 16, 24.
Geldigheidsduur : 1 januari 2014 tot 31 december 2014, behoudens waar anders vermeld, verlengd tot 30 juni 2015 door CAO 126.629.

CAO van 21 september 2015 (129.831)
Nationaal akkoord 2015 – 2016
Art. 1, 24, 25 en 41.
Geldigheidsduur : 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

Vervoerkosten

CAO van 23 juni 2009 (95.202)
Vervoerkosten
Artikels 1, 3 tot 15, 17 + Bijlage.
Geldigheidsduur : 1 juli 2009 voor onbepaalde duur.

CAO van 16 januari 2012 (109.679)
Mobiliteitsvergoeding
Alle artikels.
Geldigheidsduur : 1 april 2012 voor onbepaalde duur.

CAO van 21 september 2015 (129.831)
Nationaal akkoord 2015 – 2016
Art. 1, 38, 40 en 41.
Geldigheidsduur : 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.