2090000 Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid

CAO van 24 september 2007 (85.840), gewijzigd door de CAO van 1 maart 2010 (99.190) en laatst verlengd door de CAO van 7 februari 2011 (103.476)

Nationaal akkoord 2007 – 2008

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 bepalingen inzake de koopkracht (artikel 2), de functieclassificatie (artikels 6 en 15), de syndicale waarborgen (artikel 12) en de syndicale delegatie (artikel 11), die enkel van toepassing zijn op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Art. 6. Nationale minimum weddeschaal

§ 1. Motivatie*

De ondertekenende partijen nemen kennis van de "Nota aan de voorzitters van de paritaire comités en aan de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties" met betrekking tot de leeftijdsgebonden barema's van de Minister van Werk van 16 februari 2007.

§ 2. Onmiddellijke en definitieve afschaffing van de loonbarema's gebaseerd op leeftijd* :

- De nationale minimum weddeschaal die op basis van een leeftijdscriterium evolueert, wordt afgeschaft en vanaf 1 juli 2007 vervangen door een nieuwe nationale minimum weddeschaal op basis van de beroepsloopbaan, zoals opgenomen als bijlage 4 bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

- De ondernemingsbarema's die op basis van een leeftijdscriterium evolueren worden afgeschaft en vervangen vanaf 1 oktober 2007.

- Ondernemingen worden aanbevolen om op hun vlak te kiezen voor een onmiddellijke en definitieve bedrijfsregeling die niet meer gebaseerd is op leeftijd. Indien deze bestaande bedrijfsregeling paritair werd afgesproken, kunnen zij voor 1 oktober 2007 een nieuwe bedrijfsregeling afspreken met de vakbondsafvaardiging voor bedienden. Doen zij dit niet dan vallen ze onder de overgangsmaatregel zoals bepaald in § 3.

§ 3. Overgangsmaatregel**

Bij wijze van overgang tot 31 december 2008, wordt de bestaande nationale minimum weddeschaal op basis van leeftijd, zoals ingesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 1993, vanaf 1 juli 2007 vervangen door een nieuwe nationale minimum weddeschaal op basis van de beroepsloopbaan, zoals opgenomen als bijlage 4 bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij wijze van overgang tot 31 december 2008, wordt in de ondernemingsbarema's die op basis van een leeftijdscriterium evolueren, binnen dezelfde loonschaal, vanaf 1 juli 2007, het leeftijdscriterium vervangen door het criterium beroepsloopbaan, volgens de principes zoals hieronder beschreven.

Onder "beroepservaring" wordt verstaan : de periode van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar.

Voor de bepaling van de periode van beroepservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

De hierna bepaalde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld :

- de periodes van arbeidsongeschiktheid omwille van arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar;

- de periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4, § 3 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, en thematisch verlof (ouderschapsverlof, bijstand verzorging zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve zorgen);

- de periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen met een maximum van 1 jaar;

- de periodes van zwangerschapsverlof;

- de periodes van profylactisch verlof;

- de periodes van vaderschapsverlof;

- de periodes in toepassing van de crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19 juni 2009 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2009 betreffende de anti-crisismaatregelen (registratienummer : 92814/CO/209), verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2009 (registratienummer : 96946/CO/209);

- de overige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de wet van 3 juli 1978, die gepaard gaan met behoud van loon.

Alle periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid worden eveneens gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties met een maximum van 3 jaar.

De voorheen derde alinea, beginnend met de woorden "Onder "beroepservaring" wordt verstaan:" werd geheel gewijzigd door het artikel 3 van de CAO 99.190 vanaf 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010.

Deeltijdse arbeid wordt gelijkgesteld met voltijdse arbeid voor de berekening van de beroepsloopbaan.

De nuttige beroepsloopbaan voor de functies opgenomen in de nationale minimum weddeschaal begint te lopen vanaf de leeftijd van 21 jaar.

Bedienden die in 2007 reeds een loonsverhoging ontvangen hebben door toepassing van deze intussen afgeschafte barema's, kunnen pas aanspraak maken op een loonsverhoging door toepassing van deze nieuwe barema's vanaf 2008.

§ 4. Nieuwe regeling vanaf 1 januari 2009**.

De overgangsmaatregel van toepassing tot 31 december 2008 zoals opgenomen in de vorige § wordt vanaf 1 januari 2009 vervangen door een nieuwe regeling.

De sociale partners van de sector of in de onderneming zullen, ieder op hun vlak, besprekingen voeren tijdens de duurtijd van deze nationaal akkoord teneinde te komen tot een definitieve en duurzame oplossing die moet ingaan vanaf 1 januari 2009, waarbij de sociale en budgettaire neutraliteit zal gerespecteerd worden.

§ 5. Evaluatie*

De sociale partners zullen op sectorvlak in de loop van het 4de kwartaal 2008 de toepassing van dit artikel in de sector en op ondernemingsvlak evalueren en zullen de nodige maatregelen nemen om de sluitende overgang tussen de overgangsmaatregel en de nieuwe regeling te realiseren.

Art. 14. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid.

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die worden omgezet in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur vanaf 1 september 2007, nemen de volledige in de betrokken onderneming opgebouwde anciënniteit over.

Indien het jaarloon van de bediende lager is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minimum 6 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geen proefperiode voorzien.

Indien het jaarloon van de bediende lager is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minder dan 6 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een proefperiode voorzien waarvan de duur gelijk is aan maximaal 6 maanden verminderd met de duur van de hogergenoemde opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Zo er na deze vermindering een proefperiode overblijft van minder dan 1 maand zal de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur geen proefperiode meer voorzien.

Indien het jaarloon van de bediende hoger is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minder dan 12 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur een proefperiode voorzien waarvan de duur gelijk is aan maximaal 12 maanden verminderd met de duur van de hogergenoemde opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Zo na deze aftrek er een proefperiode overblijft van minder dan 1 maand zal de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur geen proefperiode meer voorzien.

Worden enkel in aanmerking genomen, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die begonnen zijn na 1 januari 2007.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid worden als opeenvolgend beschouwd als de onderbrekingen tussen de periodes van tewerkstelling niet meer dan 3 maanden bedragen.

Art. 18. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2007, behalve de artikels 6, 7, § 1, 8, 13 en 17 die gesloten worden voor bepaalde duur van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, tenzij een andere duur werd bepaald.

** Art. 6 §1, 2 en 5 verlengd tot en met 30 juni 2009 door CAO 91.581.*
*** Art. 6 §3 en 4 verlengd tot en met 30 juni 2011 door CAO 103.476.*