

## Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Protocol van sectoraal akkoord 2009-2010 van 30 april 2009

### Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Art. 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder "werklieden" wordt verstaan de werklieden en de werksters.

### Hoofdstuk 2 - Neerlegging

Art. 2. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tót vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

### Hoofdstuk 3 - Koopkracht

Ten uitzonderlijke titel, in het licht van het IPA 2009-2010, gebruik makende van de zeer uitzonderlijke formule van beschikbare ruimte wordt het volgende overeengekomen:

#### Afdeling 1 - Koopkrachtmenu

Art.3 - Met de loonafrekening van oktober 2009 worden aan aile voltijds tewerkgestelde arbeiders ecocheques overhandigd ten belope van een totale waarde van 125 €. De referteperiode begint op 1 april 2009 en eindigt op 30 september 2009.

Vanaf het jaar 2010 worden met de loonafrekening van april en met de loonafrekening van oktober aan aile voltijds tewerkgestelde arbeiders ecocheques overhandigd ten belope van een totale waarde van 250 € (125 € bij de loonafrekening van april en 125 € met de loonafrekening in oktober). De referteperiodes zijn respectievelijk de voorafgaande periode van 6 maanden (bij wijze van voorbeeld: voor het jaar 2010: oktober 2009 - maart 2010 en april 2010 - september 2010).

## Commission paritaire des métaux non ferreux

Protocole d'accord sectoriel 2009-2010 du 30 avril 2009

### Chapitre 1<sup>er</sup> - Champ d'application

Art. 1<sup>er</sup> - La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par «ouvriers», on entend les ouvriers masculins et féminins.

### Chapitre 2 - Dépôt

Art. 2. - La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la direction générale Relations collectives du 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.

### Chapitre 3 - Pouvoir d'achat

A titre exceptionnel, à la lumière de TAIP 2009-2010, faisant usage de la formule tout à fait exceptionnelle de la marge disponible il est convenu le suivant :

#### Section 1 - Menu du pouvoir d'achat

Art. 3. - Lors du paiement du salaire d'octobre 2009, des éco-chèques à concurrence d'une valeur totale de 125 € seront accordés à tous les ouvriers travaillant à plein temps. La période de référence commence le 1er avril 2009 et se termine le 30 septembre 2009.

A partir de 2010, des éco-chèques à concurrence d'une valeur totale de 250 € seront accordés aux ouvriers travaillant à plein temps lors du paiement du salaire de avril et celui d'octobre (125 € lors du paiement du salaire d'avril et 125 € lors du paiement du salaire d'octobre). Les périodes de référence sont respectivement la période des 6 mois précédents (à titre d'exemple : pour l'année 2010 : octobre 2009 - mars 2010 et avril 2010 - septembre 2010).

In de referteperiode wordt rekening gehouden met de dagen waarvoor de betrokken werkmán loon of vakantiegeld heeft gekregen en aile dagen die gelijkgesteld zijn op basis van de CAO nr. 98 inzake de ecocheque. Worden daarenboven ook gelijkgesteld:

- aile dagen van tijdelijke werkloosheid,
- aile dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens arbeidsongeval wordt betaald,
- maximaal 3 maanden ziekte per jaar voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald. Onder jaar wordt verstaan de 2 semesters voorafgaand aan de maand oktober, zijnde van oktober van het voorgaande jaar tót en met september van het desbetreffende jaar. Concreet betekent dit dat

- \* voor de ecocheques die worden overhandigd met de loonafrekening van april van een bepaald jaar worden gelijkgesteld met effectieve prestaties voor de berekening ervan: ziekte die zich voordoet tijdens de referteperiode tót een maximum van 3 maanden, voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald;

- \* voor de ecocheques die worden overhandigd met de loonafrekening van oktober van een bepaald jaar worden gelijkgesteld met effectieve prestaties voor de berekening ervan: ziekte die zich voordoet tijdens de referteperiode tót een maximum van 3 maanden, voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald, verminderd met de periode(s) van ziekte die is (zijn) gelijkgesteld tijdens de vorige referteperiode,

Voor de uitbetaling van de ecocheques met de loonafrekening van oktober 2009 wordt maximum 1,5 maanden ziekte tijdens de desbetreffende referteperiode gelijkgesteld voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald.

#### Art. 4 - Pro-rataregeling voor de deeltijdse contracten

Voor de arbeiders die deeltijds te werkgesteld zijn, wordt het bedrag van respectievelijk 125 € en 250 € aangepast in functie van de tewerkstellingsbreuk.

#### Art. 5 - Pro-rataregeling voor de in- en uitreders:

Voor arbeiders die niet gedurende de ganse referteperiode door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, wordt het bedrag van respectievelijk

Pendant la période de référence, il est tenu compte des jours pour lesquels le travailleur concerné a perçu une rémunération ou un pécule de vacances et de tous les jours qui sont assimilés sur base de la CCT n°98 concernant les éco-chèques. Sont en outre assimilés:

- tous les jours de chômage temporaire,
- tous les jours d'absence suite à un accident du travail, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour accident de travail ait été payé pendant la période de référence,
- maximum 3 mois de maladie par an, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour maladie ait été payé pendant la période de référence. Par année, on entend les 2 semestres précédant le mois d'octobre, c'est-à-dire d'octobre de l'année précédente au mois de septembre inclus de l'année concernée. Concrètement, cela signifie que

- \* pour les éco-chèques accordés lors du paiement du salaire d'avril d'une année définie sont assimilées à des prestations effectives pour le calcul : maladie qui se produit pendant la période de référence jusqu'à un maximum de 3 mois, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour maladie ait été payé pendant la période de référence;

- \* pour les éco-chèques qui sont accordés lors du paiement du salaire d'octobre d'une année définie, sont assimilées à des prestations effectives pour le calcul : maladie qui se produit pendant la période de référence jusqu'à un maximum de 3 mois, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour maladie ait été payé pendant la période de référence, diminuée de(s) la période(s) de maladie qui a(ont) été assimilée(s) pendant la période de référence précédente.

Pour le paiement des éco-chèques avec le salaire d'octobre 2009, maximum 1,5 mois de maladie pendant la période de référence concernée sera assimilé pour autant qu'1 jour de salaire garanti pour cause de maladie ait été payé pendant la période de référence

#### Art. 4 - Système de prorata pour les contrats à temps partiel

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de respectivement 125 € et 250 € est adapté en fonction de la fraction d'occupation.

#### Art. 5 - Système de prorata pour les travailleurs entrants et sortants

Pour les ouvriers qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de respectivement 125 € et 250 € est adapté au prorata

125 € en 250 € pro-rata hun tewerkstelling aangepast.

Art. 6 - Bevestiging van het user-pay principe voor uitzendkrachten:

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden in arbeidersfuncties krijgen bovenop het loon waarop zij recht hebben, eveneens ecocheques met de loonafrekening van april resp. oktober ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelde. Het bedrag van respectievelijk 125 € en 250 € wordt aangepast pro rata het aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen in de referteperiode.

Art. 7.- Andere invulling op ondernemingsvlak:

Ondernemingen kunnen kiezen voor een andere invulling dan de ecocheques.

Hiertoe kan uitsluitend gekozen worden uit het onderstaand gesloten menu:

7.1. Verhoging van de bestaande regeling maaltijdcheques met 1 € per dag vanaf 1 juli 2009;

7.2. Invoering van een nieuwe of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering ter waarde van 125 € voor 2009 en 250 € voor 2010, aile kosten en werkgeverslasten inbegrepen;

7.3. Verbetering van een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak ter waarde van 125 € voor 2009 en 250 € voor 2010, aile kosten en werkgeverslasten inbegrepen;

De keuze uit bovenstaand menu moet op ondernemingsvlak gemaakt worden tegen ten laatste 30.06.2009 via een ondernemings-cao. Ondernemingen zonder syndicale delegatie dienen de gekozen formule mede te delen aan de voorzitter van het paritair comité voor 30 juni 2009.

Enkel voor de verhoging van de bestaande regeling maaltijdcheques kan er, indien geen syndicale delegatie is, gebruik gemaakt worden van de wettelijke mogelijkheid van individuele akkoorden, op voorwaarde dat ter informatie melding hiervan gebeurt aan de voorzitter van het Paritair comité.

Bij gebrek aan akkoord binnen de onderneming voor 30.06.09, worden door de werkgever aan de arbeiders van de sector eco-cheques toegekend volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 3 töt en met 6 en CAO nr. 98 gesloten in de NAR.

en fonction de leur période d'occupation.

Art. 6 Confirmation du principe du « user pay » pour les travailleurs intérimaires

Les intérimaires occupés en tant qu'ouvriers reçoivent, en plus du salaire auquel ils ont droit, également des éco-chèques lors du paiement du salaire d'avril et de octobre, à charge de l'agence d'intérim qui les occupait. Le montant de respectivement 125 € et 250 € est adapté au prorata, en fonction du nombre de jours prestes ou assimilés pendant la période de référence.

Art. 7 - Autre mise en oeuvre au niveau de l'entreprise

Les entreprises peuvent choisir une autre formule que les ecocheques.

A cet effet, elles choisiront l'une des options suivantes, à l'exclusion de toute autre possibilité:

7.1. Augmentation de la réglementation existante de chèques-repas de 1€ par jour à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 ;

7.2. Instauration ou amélioration d'une police existante d'assurance hospitalisation collective d'une valeur de 125 € pour 2009 et 250 € pour 2010, tous frais et toutes charges patronales compris ;

7.3. Amélioration d'un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise d'une valeur de 125 € pour 2009 et 250 € pour 2010, tous frais et toutes charges patronales compris ;

L'entreprise doit effectuer son choix parmi le menu ci-dessus pour le 30.06.2009 au plus tard, via une CCT d'entreprise.

Les entreprises sans délégation syndicales sont tenues de communiquer la formule choisie au président de la commission paritaire pour le 30 juin 2009 au plus tard.

En l'absence de délégation syndicale et uniquement pour l'augmentation du régime de chèques-repas existant, on peut utiliser la possibilité légale d'accords individuels, à condition que le président de la Commission paritaire en soit informé.

A défaut d'accord au sein de l'entreprise pour le 30.06.09, les travailleurs du secteur se verront attribuer à charge des employeurs des éco-chèques conformément aux modalités fixées par les articles 3 à 6 inclus et la CCT n° 98 du CNT.

✓

## Art. 8 - Principe van de recurrentie

Elke vorm van invulling van de koopkracht (ecocheque, maaltijdcheque, hospitalisatie-verzekering of aanvullend pensioenplan) geldt voor onbepaalde duur. De waarde van de koopkracht bedraagt 250 € vanaf 2011 alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen.

Na de interprofessionele evaluatie van het netto voordeel in uitvoering van het IPA 2009-2010 en de eventuele beslissingen over de wijzigingen, wordt een paritaire evaluatie voorzien van de sectorale invulling van de koopkracht.

### Afdeling 2 - Index

Art. 9 - Op 1 mei 2009 en op 1 mei 2010 zullen de basisuurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, evenals de baremieke lonen aangepast worden aan de inflatie overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

## Hoofdstuk 4 - Eindejaarspremie

Art. 10. - Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, worden in ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, de dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen die zich voordoen tijdens de desbetreffende referteperiode gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen voor de berekening ervan ten belope van:

- hoogstens 30 werkdagen voor de eindejaarspremie te betalen eind 2009;
- hoogstens 60 werkdagen voor de eindejaarspremie te betalen eind 2010.

## Hoofdstuk 5 - Extralegaal pensioen

Art.11 - In de ondernemingen zal uiterlijk in de loop van het 2<sup>e</sup> semester van 2009 volgens de geëigende procedure informatie worden gegeven aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis hiervan aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis hiervan aan de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis hiervan aan de werknemers, met betrekking tot de impact van de financiële crisis op de bedrijfspensioenplannen.

Een samenvatting van deze informatie zal worden meegedeeld op het Paritair contactcomité volgens nog nadere te bepalen modaliteiten.

## Art. 8 - Principe de la récurrence

Toutes les formes de concrétisation du pouvoir d'achat (éco-chèque, chèque-repas, assurance hospitalisation ou plan de pension complémentaire) sont à durée indéterminée. A partir de 2011, la valeur du pouvoir d'achat est de 250 €, tous les frais et les charges patronales compris.

Après l'évaluation interprofessionnelle de l'avantage net, en exécution de l'AIP 2009-2010 et d'éventuelles décisions sur les modifications, une évaluation paritaire est prévue pour la concrétisation sectorielle du pouvoir d'achat.

### Section 2 - Index

Art. 9 - Le 1<sup>er</sup> mai 2009 et le 1<sup>er</sup> mai 2010, les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage ainsi que les salaires barémiques seront adaptés à l'inflation, conformément à la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

## Chapitre 4 - Prime de fin d'année

Art. 10. - Sans préjudice de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise les jours de chômage temporaire pour raisons économiques survenant durant la période de référence concernée sont dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année assimilés à des jours effectivement prestes pour le calcul, et ce à concurrence de :

- maximum 30 jours de travail pour la prime de fin d'année à payer fin 2009 ;
- maximum 60 jours de travail pour la prime de fin d'année à payer fin 2010 ;

## Chapitre 5 - Pension extralégale

Art.11 - Dans les entreprises, des informations concernant l'impact de la crise financière sur les plans de pension d'entreprise seront communiquées, au plus tard dans le courant du 2<sup>e</sup> semestre de 2009 et selon la procédure appropriée, au conseil d'entreprise, à défaut, au Comité de prévention et de protection au travail, à défaut, à la délégation syndicale, à défaut aux travailleurs.

Un résumé de cette information sera communiqué au Comité paritaire de contact selon des modalités encore à préciser.

## Hoofdstuk 6 - Arbeidsorganisatie

Art. 12 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2007 betreffende de arbeidsorganisatie wordt verlengd tót en met 30 juni 2011.

## Hoofdstuk 7 - Werkzekerheid

Art. 13 - De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkzekerheid van 27 april 2005 (74730/CO/105) wordt verlengd tót 31 december 2010:

*"Art. 2. De werkgevers verbinden zich ertoe om tijdens de duur van deze overeenkomst niet over te gaan tót ontslag om economische redenen vooraleer maximaal gebruik te maken van tewerkstellingsbehoudende maatregelen, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijdse arbeid, oplossingen in het licht van een verruimde mobiliteit binnen de onderneming of tussen uitbatingsetels ervan en herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen op het vlak van beroepsopleiding.*

*Voor de met ontslag bedreigde werklieden zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.*

*De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen en de werklieden aan om gebruik te maken van vorming en bijscholing van oudere werknemers zowel in het raam van de tewerkstellingsbehoudende maatregelen als ter verhoging van hun participatiegraad op de arbeidsmarkt.*

*Art. 3. Opdat de tewerkstellingsbehoudende maatregelen vernoemd in voorgaand artikel in de praktijk kunnen worden toegepast verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de noodzakelijke aanpassingen te bespreken of respectievelijk te aanvaarden.*

*De ondertekende partijen onderstrepen hierbij het belang van de geografische, functionele en organisatorische mobiliteit.*

*Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van de doelstelling, zijnde de tewerkstelling zo maximaal mogelijk te behouden.*

## Chapitre 6 - Organisation du travail

Art. 12 - La convention collective du 17 avril 2007 relative à l'organisation du travail est prolongée jusqu'au 30 juin 2011 inclus.

## Chapitre 7 - Sécurité d'emploi

Art. 13 - La convention collective de travail du 27 avril 2005 (74730/CO/105) relative à la sécurité d'emploi est prorogée jusqu'au 31 décembre 2010 :

*"Art. 2. Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée de la présente convention, avant de faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle.*

*Pour les ouvriers menacés de licenciement, des mesures de maintien de l'emploi sont recherchés de manière prioritaire.*

*Les parties signataires recommandent aux entreprises et aux ouvriers d'utiliser la formation et le perfectionnement des travailleurs âgés tant dans le cadre des mesures de maintien de l'emploi que pour l'augmentation du taux de participation au marché du travail.*

*Art. 3. Afin que les mesures de maintien de l'emploi citées dans le précédent article puissent être concrètement mises en œuvre, les travailleurs s'engagent à être disposés à discuter, ou respectivement à accepter, les adaptations nécessaires.*

*Les parties signataires soulignent l'importance de la mobilité géographique, fonctionnelle et organisationnelle.*

*Il s'agit d'une condition essentielle pour réaliser l'objectif fixé, à savoir le maintien d'un emploi maximum.*

Art. 4. § 1. Wanneer ondanks het bepaalde in de artikelen 2 en 3 deze maatregelen onvoldoende zijn om aan het tewerkstellingsprobleem het hoofd te bieden, of, wanneer zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor de tewerkstellingsbehoudende maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden en de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, wordt, vooraleer over te gaan tot ontslag, de volgende procedure nageleefd:

1. de werkgever licht voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de betrokken werklieden, schriftelijk in;
2. binnen de 15 kalenderdagen dienen de partijen op ondernemingsvlak besprekingen te starten over de maatregelen die kunnen genomen worden, alsook de sociale begeleiding ervan.

Deze sociale begeleiding kan onder meer betrekking hebben op financiële tegemoetkomingen, brugpensioen en outplacement.

De ondertekenende partijen wensen hierbij expliciet het belang van outplacement voor iedereen te benadrukken.

3. indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de 8 kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij;

4. indien er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de 15 kalenderdagen na de informatie aan de werklieden, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties.

§ 2. Onverminderd de opzeg dient de in gebreke zijnde werkgever bij niet-naleving van de procedure bepaald in § 1 aan de betrokken werkmán een schadevergoeding te betalen.

Deze schadevergoeding is gelijk aan de vergoeding willekeurig ontslag.

Ingeval van betwisting wordt een beroep gedaan

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. Si les mesures visées aux articles 2 et 3 sont insuffisantes pour faire face au problème d'emploi, ou, en cas de circonstances imprévisibles rendant les mesures de maintien de l'emploi intenables sur le plan socio-économique et si l'employeur a l'intention de procéder à des licenciements multiples, il convient de respecter la procédure suivante avant de procéder au licenciement:

1. l'employeur avertit préalablement par écrit le conseil d'entreprise, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les ouvriers concernés;
2. dans un délai de 15 jours civils, les parties doivent engager des discussions au niveau de l'entreprise sur les mesures qui peuvent être prises ainsi que sur leur accompagnement social.

Cet accompagnement social peut notamment concerner les interventions financières, la prépension et l'outplacement.

Les parties signataires soulignent de façon explicite l'importance de l'outplacement pour tous.

3. si la concertation n'aboutit pas à un accord, la partie la plus diligente fait appel au bureau de conciliation dans les 8 jours civils qui suivent la constatation d'un non-accord au niveau de l'entreprise;
4. s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée à l'initiative des organisations syndicales dans les 15 jours civils qui suivent l'information des ouvriers.

§ 2. Outre le préavis, l'employeur qui ne remplit pas ses obligations sera tenu de payer une indemnité à l'ouvrier en question en cas de non respect de la procédure prévue au § 1er.

Cette indemnité est égale à l'indemnité qui est due en cas de licenciement abusif.

En cas de litige, il est fait appel au bureau de

*op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.*

*De afwezigheid van een werkgever op de bijeenkomst van het verzoeningsbureau alsook de niet-naleving van hun eenparige aanbeveling, worden beschouwd als een niet naleving van de procedure.*

*§ 3. In dit artikel wordt onder "meervoudig ontslag" begrepen: de ontslagen om economische redenen die in de loop van een periode van 60 kalenderdagen een aantal werklieden treffen dat tenminste 10 pet bedraagt van het gemiddelde werkliedenbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat, met een minimum van 3 werklieden voor ondernemingen met minder dan 30 werklieden.*

*Ook ontslag ingevolge sluiting valt onder de toepassing van deze definitie.*

*Art. 5. De hierboven vermelde bepalingen hebben geen betrekking op individuele ontslagen om redenen te wijten aan de werknemer en op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het raam van het conventioneel brugpensioen."*

## Hoofdstuk 8 - Bestaanszekerheid

*Art. 15 - De bedragen vernoemd in afdelingen A en C van de CAO van 27 april 2005 inzake bestaanszekerheid worden uitzonderlijk op 1 mei 2009 en 1 mei 2010 geïndexeerd met het percentage waarmee de lonen worden geïndexeerd op dezelfde datum overeenkomstig de CAO van 10 juli 1997.*

*Art. 16 - Bij wijze van uitzonderlijke maatregel wordt voor de duurtijd van dit sectoraal akkoord (2009 - 2010) de telling van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid van artikel 4 van voormelde CAO niet opnieuw gestart bij het begin van 2010. De teller wordt enkel opnieuw gestart indien de individuele arbeider in een ononderbroken periode van 6 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.*

## Hoofdstuk 9 - Opleiding

### *Afdeling 1 - Risicogroepen*

*Art. 17 - De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2007 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van*

*conciliation à la demande de la partie la plus diligente.*

*L'absence d'un employeur à une réunion du bureau de conciliation ainsi que le non respect de la recommandation unanime de celui-ci sont considérés comme un non respect de la procédure.*

*§ 3. Dans le présent article, il faut entendre par "licenciements multiples": les licenciements pour des raisons économiques qui au cours d'une période de 60 jours civils, touchent un nombre d'ouvriers qui représente au moins 10 p.c. de l'effectif ouvrier moyen au cours de l'année civile qui précède les licenciements, avec un minimum de 3 ouvriers pour les entreprises occupant moins de 30 ouvriers.*

*Les licenciements en raison de fermeture tombent également sous l'application de cette définition.*

*Art. 5. Les dispositions susmentionnées n'ont pas trait à des licenciements individuels pour des raisons qui sont à imputer au travailleur et à la résiliation de contrats de travail dans le cadre de la prépension conventionnelle."*

## Chapitre 8 - Sécurité d'existence

*Art. 15 - Les montants cités aux sections A et C de la CCT du 27 avril 2005 en matière de sécurité d'existence seront exceptionnellement indexés au 1<sup>er</sup> mai 2009 et au 1<sup>er</sup> mai 2010 avec le même pourcentage que les salaires à la même date conformément à la CCT du 10 juillet 1997.*

*Art. 16 - Pour la durée du présent accord (2009-2010) la comptabilisation du nombre de jours de chômage temporaire prévue à l'article 4 de la CCT précitée se poursuivra exceptionnellement début 2010. Si l'ouvrier individuel ne connaît aucun chômage économique pendant une période ininterrompue de 6 mois, le compteur sera remis à zéro.*

## Chapitre 9 - Formation

### *Section 1 - Groupes à risques*

*Art. 17 - Les dispositions de la convention collective de travail du 17 avril 2007 concernant l'emploi et la formation des groupes à risques sont prolongées dans le cadre légal pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au*

1 januari 2009 tót 31 december 2010.

De bijdrage voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld op 0,10 pet.

De paritaire rekening « risicogroepen », voorzien in art 2 van deze CAO wordt vervangen door een voor het einde van 2009 op te richten VZW.

## *Afdeling 2 - Permanente vorming*

Art. 18 - De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tót verhoging van de competentie van de werklieden, en bijgevolg van de ondernemingen.

De sector bevestigt te voldoen aan de in art. 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en de uitvoeringsbesluiten hiervan bepaalde opleidingsinspanning van 1,9% van de loonmassa middels de jaarlijkse verhoging van de vormingsinspanning van iedere onderneming afzonderlijk, de bedrijfsopleidingsplannen en de rapportering van de opleidingen in het Paritair contacte Comité zoals bepaald in artikelen 19, 20 en 21.

Art. 19 - De vormingsinspanning van elke onderneming zal vanaf 2009 minstens 1,2% en vanaf 2010 minstens 1,3% bedragen van de totale jaarlijkse bruto loonmassa.

De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de opleidingen die in de sociale balans dienen opgenomen te worden. Dit zijn dus zowel de initiële als de voortgezette formele, minder formele en informele beroepsopleidingen.

De op ondernemingsvlak reeds bestaande inspanningen inzake vorming en opleiding voor werklieden kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde doelstellingen. De sector roept de ondernemingen op om de nodige aandacht aan vorming en opleiding te besteden en vraagt de ondernemingen waar de gestelde norm reeds wordt overschreden om deze inspanningen te continueren.

Art. 20 - §1 De ondernemingen zullen jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan opstellen telkens vóór 1 april van het desbetreffend jaar.

In de bedrijfsopleidingsplannen zal rekening gehouden worden met de inspanningen inzake vorming die de

31 décembre 2010.

La cotisation prévue à l'article 3 de la convention collective de travail est fixée à 0,10 p.c.

Le compte paritaire « groupes à risque », prévu à l'article 2 de la présente CCT, est remplacé par une ASBL à constituer avant fin 2009.

## *Section 2 - Formation permanente*

Art. 18 - Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des ouvriers et, par voie de conséquence, des entreprises.

Le secteur confirme qu'il satisfait à l'effort de formation de 1,9% de la masse salariale fixé par l'art. 30 de la loi relative au pacte de solidarité entre les générations et par les arrêtés d'exécution de cette loi, moyen de l'augmentation annuelle des efforts de formation de chaque entreprise considérée à part, des plans de formation d'entreprise, et la présentation des formations au Comité paritaire de contact tel que défini aux articles 19, 20 et 21.

Art. 19 - L'effort de formation de chaque entreprise s'élèvera à partir de 2009 à 1,2% au moins et à partir de 2010 à 1,3% au moins de la masse salariale totale annuelle brute.

Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont celles qui doivent être reprises dans le bilan social. Il s'agit donc aussi bien de la formation professionnelle initiale que de la formation continue formelle, moins formelle et informelle.

Les efforts déjà présents au niveau de l'entreprise en matière de formation des ouvriers, peuvent être pris en compte dans le calcul des objectifs susmentionnés. Le secteur appelle toutes les entreprises à accorder l'attention nécessaire à la formation et demande aux entreprises où la norme établie est déjà dépassée, de poursuivre ces efforts.

Art. 20 - §1 Les entreprises élaboreront chaque année avant le 1<sup>er</sup> avril un plan de formation d'entreprise.

Dans les plans de formation d'entreprise, il sera tenu compte des efforts déjà faits par les entreprises en



ondernemingen nu reeds doen, zal ook on-the-job-training gevaloriseerd worden, en zal zoveel mogelijk aandacht geschonken worden aan alle werklidencategorieën, ook aan de laaggeschoolden.

In dit verband zal de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 eveneens geraadpleegd worden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging geraadpleegd worden.

Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging zal het bedrijfsopleidingsplan voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van werkgever als van werknemer.

§ 2 Indien de onderneming geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld of indien de raadpleging van de ondernemingsraad, bij ontstentenis de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis het Paritair Comité, niet heeft plaatsgehad, zal de onderneming niet kunnen genieten van de financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2007 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen dewelke wordt verlengd met huidig akkoord.

Art. 21 - De ondernemingen zullen in het paritair contactcomité verslag uitbrengen van welke opleidingen aan welke categorieën van werkliden zijn gegeven volgens de modaliteiten die in het paritair contactcomité zullen afgesproken worden.

### Afdeling 3 - OpleidingsCV

Art. 22 - De ondertekenende partijen komen overeen om tegen 31 december 2009 een sectoraal kader uit te werken over het OpleidingsCV rekening houdend met volgende principes:

- waar reeds een dergelijk instrument bestaat op ondernemingsvlak, kan dit in voege blijven;
- het OpleidingsCV wordt afgeleverd bij uitdiensttreding en op individuele vraag van de betrokken werknemer;
- het omvat minstens alle gevolgde opleidingen en uitgeoefende functies binnen de

matière de formation, les formations sur le tas seront valorisées et une attention maximale sera accordée à toutes les catégories d'ouvriers, également aux travailleurs peu qualifiés.

A ce propos, le conseil d'entreprise sera également consulté, en application des missions prévues par la convention collective de travail n° 9.

A défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale qui sera consultée.

Pour les entreprises sans délégation syndicale, le plan de formation d'entreprise sera soumis à la Commission paritaire.

La formation permanente est un engagement réciproque, tant de la part de l'employeur que de la part du travailleur.

§ 2 L'entreprise qui n'aura pas établi de plan de formation ou qui n'aura pas consulté le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, la Commission paritaire, ne pourra pas bénéficier de l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risques telle que fixée dans la convention collective de travail du 17 avril 2007 relative à l'emploi et la formation des groupes à risques, laquelle est prolongée par le présent accord.

Art. 21 - Les entreprises feront rapport au Comité paritaire de contact au sujet des formations organisées, ainsi que sur les catégories d'ouvriers auxquelles elles s'adressent selon les modalités à convenir en Comité paritaire de contact.

### Section 3 - CV-formation

Art. 22 - Les parties signataires ont convenu d'élaborer pour le 31 décembre 2009 un cadre sectoriel sur le CV-formation, tenant compte des principes suivants :

- là où pareil instrument existe déjà au niveau de l'entreprise, il peut rester d'application ;
- le CV-formation est remis lors du départ du travailleur et à la demande individuelle du travailleur concerné ;
- le CV-formation comprend au minimum toutes les formations suivies et les fonctions exercées

- onderneming;
- een suppletief model zal door de ondertekenende partijen worden opgemaakt tegen 31 december 2009.

#### Afdeling 4 - Uitzendkrachten

Art. 23 - De arbeiders met statuut van uitzendkracht die minstens 1 jaar ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding.  
Hiertoe zullen de nodige contacten worden gelegd met de opleidingsfondsen van de uitzendsector.

#### Hoofdstuk 10 - Loopbaanplanning

##### Afdeling 1 - Brugpensioen

Art. 24 - Voor de periode van 1 januari 2009 tot 30 juni 2011 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de NAR verlaagd tot 58 jaar voor zover de werkmán voldoet aan de loopbaanvoorwaarden opgelegd door de brugpensioenreglementering, met name: in de periode 1 januari 2009 tot 31 december 2009:

- 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de mannelijke werklíeden
- 30 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de vrouwelijke werklíeden;

in de periode van 1 januari 2010 tot 30 juni 2011 :

- 37 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de mannelijke werklíeden
- 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de vrouwelijke werklíeden.

Art. 25 - Voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010 wordt binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de NAR verlaagd tot 56 jaar, voor zover de werkmán in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten in de NAR.

Art. 26 - Voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010 wordt binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden de leeftijd van het halftíds brugpensioen zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 gesloten in de NAR op 55

- dans l'entreprise ;
- les parties signataires élaboreront un modèle supplétif pour le 31 décembre 2009.

#### Section 4 - Travailleurs intérimaires

Art. 23 - Les ouvriers intérimaires qui ont travaillé minimum 1 an dans l'entreprise et cela de façon ininterrompue, bénéficient du même traitement en matière de formation.  
A cet effet, les contacts nécessaires seront pris avec les fonds de formation du secteur intérimaire.

#### Chapitre 10 - Planification de carrière

##### Section 1 - Prépension

Art. 24 - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2011, l'âge d'accès à la prépension, comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du CNT est ramené à 58 ans, pour autant que l'ouvrier satisfasse aux conditions de carrière imposées par la réglementation sur les prépensions, à savoir :

durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2009:

- 35 ans de passé professionnel en tant que salarié pour les ouvriers masculins
- 30 ans de passé professionnel en tant que salarié pour les ouvriers féminins ;

durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 juin 2011 :

- 37 ans de passé professionnel en tant que salarié pour les ouvriers masculins
- 33 ans de passé professionnel en tant que salarié pour les ouvriers féminins.

Art. 25 - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du CNT est ramené à 56 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires, pour autant que, en application de la réglementation sur la prépension, l'ouvrier puisse prouver 33 ans de travail salarié et 20 ans de travail de nuit comme visé dans la convention collective de travail n° 46 conclue au sein du CNT.

Art. 26 - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010, l'âge d'accès à la prépension à mi-temps comme prévu dans la convention collective de travail n° 55 conclue au sein du CNT est porté à 55 ans dans les limites des possibilités légales et

jaar gebracht.

Art. 27 - De collectieve arbeidsovereenkomsten inzake conventioneel brugpensioen die op het vlak van de ondernemingen van kracht waren op 31 december 2008, met uitzondering van deze afgesloten in het raam van erkenningen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, worden binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden verlengd voor de periode van 1 januari 2009 tot 30 juni 2011, met dien verstande dat vanaf 1 januari 2011 overeenkomstig de brugpensioenreglementering ingevolge het generatiepact de leeftijd van 55 jaar automatisch wordt verhoogd naar 56 jaar.

Art. 28 - Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de NAR en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de werklieden die zijn ontslagen met het oog op brugpensioen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake brugpensioen het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

Art. 29 - In het kader van het door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorgeschreven onderhoud beveelt de sector de betrokkenen aan om van dit onderhoud gebruik te maken om de mogelijkheden, beperkingen en gevolgen inzake brugpensioen bespreekbaar te stellen.

## *Afdeling 2 - Tijdskrediet en loopbaanvermindering*

Art. 30 - De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende tijdskrediet en loopbaanvermindering van 20 november 2007 wordt verlengd tot 31 december 2010.

## *Afdeling 3 - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid*

réglementaires.

Art. 27 - Les conventions collectives de travail en matière de prépension conventionnelle qui étaient en vigueur au niveau des entreprises le 31 décembre 2008, à l'exception de celles conclues dans le cadre des reconnaissances comme entreprise en difficulté ou en restructuration, sont prolongées dans les limites des possibilités légales et réglementaires pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2011, étant entendu qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, conformément à la réglementation sur les prépensions suite au Pacte des Générations, l'âge de 55 ans passera automatiquement à 56 ans.

Art. 28 - Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du CNT, les ouvriers licenciés en vue de leur prépension dans le cadre de cette convention collective de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise en matière de prépension, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un autre employeur que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Art. 29 - Dans le cadre de l'entretien prescrit par la convention collective de travail n° 17, le secteur recommande aux intéressés d'user de cet entretien pour ouvrir la discussion sur les possibilités, limitations et conséquences en matière de prépension.

## *Section 2 - Crédit-temps et réduction de carrière*

Art. 30 - La convention collective de travail relative au crédit-temps et à la réduction de la carrière du 20 novembre 2007 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2010.

## *Section 3 - Contrats à durée déterminée, contrats de remplacement et contrats intérimaires*

Art. 31 - De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid van 17 april 2007 wordt voor onbepaalde duur verlengd.

## Hoofdstuk H - Mobiliteit

Art. 32 - §1. Met uitzondering van de tussenkomst voor het fietsgebruik zoals bepaald in artikel 4 van de CAO van 19 juni 2001 betreffende de vervoerskosten, wordt de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer vanaf 1 mei 2009 berekend op basis van de tabel opgenomen in bijlage van deze CAO.

§2. Deze tabel neemt de wekelijkse bijdrage over van het barema vastgesteld in de bijlage van CAO 19 octies (gemiddelde van 60%). Voor de afstanden van minder dan 3 kilometer, wordt per kilometer een forfaitaire vergoeding toegekend gelijk aan 1/3e van het bedrag voor 3 km voorkomend in voornoemd barema.

§3. Deze tabel wordt geïndexeerd op 1 mei 2010 met het percentage waarmee de lonen overeenkomstig de CAO van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie worden geïndexeerd op deze datum.

Art. 33 - De CAO van 19 juni 2001 betreffende de vervoerskosten zal in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van voorgaand artikel en met de bepalingen betreffende het openbaar vervoer van CAO 19 octies gesloten in de NAR.

## Hoofdstuk 12 - Sociaal overleg

### Afdeling 1 - Wederzijds respect

Art. 34 - De ondertekenende partijen benadrukken het belang van het sociaal overleg op nationaal, gewestelijk of ondernemingsniveau.

### Afdeling 2 - Werkingsfaciliteiten

Art. 35 - De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkingsfaciliteiten voor de werknemersafgevaardigden in de Ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de vakbondsafgevaardigden van 17 april 2007 wordt voor onbepaalde duur verlengd.

### Afdeling 3 - Sociale stabiliteit, syndicale waarborgen en sancties

Art. 36 - De ondertekenende partijen komen overeen

Art. 31 - La convention collective de travail relative aux contrats à durée déterminée, contrats de remplacement et contrats intérimaires du 17 avril 2007 est prolongée à durée indéterminée.

## Chapitre 11 - Mobilité

Art. 32 - §1. A l'exception de l'intervention pour l'utilisation du vélo, telle que prévue à l'article 4 de la CCT du 19 juin 2001 relative aux frais de transport, la contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé est calculée à partir du 1er mai 2009 sur la base du tableau annexé à la présente CCT.

§2. Ce tableau reprend la contribution hebdomadaire du barème fixé à l'annexe de la CCT 19 octies (moyenne de 60%). Pour les distances inférieures à 3 kilomètres une indemnité forfaitaire égale à 1/3e du montant pour 3 kilomètres repris au barème précité est octroyée.

§3. Ce tableau est indexé au 1<sup>er</sup> mai 2010 avec le pourcentage suivant lequel les salaires sont indexés à cette date selon la CCT du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 33 - La CCT du 19 juin 2001 relative aux frais de transport sera mise en conformité avec les dispositions de l'article précédent et celles relatives au transport public dans la CCT 19 octies conclue au CNT.

## Chapitre 12 - Concertation sociale

### Section 1 - Respect mutuel

Art. 34 - Les parties signataires soulignent l'importance de la concertation sociale au niveau national, régional ou de l'entreprise.

### Section 2 - Facilités de travail

Art. 35 - La convention collective de travail concernant les facilités de travail pour les représentants des travailleurs dans le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail et pour les délégués syndicaux du 17 avril 2007 est prolongée à durée indéterminée.

### Section 3 - Stabilité sociale, garanties syndicales et sanctions

Art. 36 - Les parties signataires conviennent de créer un

om een werkgroep op te richten waarin de sectorale bepalingen inzake sociale stabiliteit, syndicale waarborgen en sancties zullen worden geïnventariseerd en geëvalueerd.

De werkzaamheden van deze werkgroep zullen worden gefinaliseerd tegen eind december 2009.

### Hoofdstuk 13 - Sociale vrede

Art. 37 - De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tót het verstrijken van deze overeenkomst.

Dit houdt in:

- a. dat de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;
- b. dat de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op gewestelijk, hetzij op ondernemingsvlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tót het verlenen van bijkomende voordelen.

Elke bijkomende eis zal een inbreuk op de programmatie betekenen.

### Hoofdstuk 14 - Duur

Art. 38 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010, tenzij anders bepaald.

De bepalingen van artikel 12, 24, 27, 28 en 29 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2011.

De bepalingen van de artikelen 3 tót en met 9, 20§1, 21, 31, 32 §1 en 35 zijn van onbepaalde duur, en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

De opzegging wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.

groupe de travail au sein duquel les dispositions sectorielles en matière de stabilité sociale, garanties syndicales et sanctions seront inventoriées et évaluées.

Ce groupe de travail finalisera ses travaux pour fin décembre 2009.

### Chapitre 13 - Paix sociale

Art. 37 - Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale.

Ceci implique que:

- a. les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur;
- b. les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler, ni soutenir, aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni sur le plan de l'entreprise et s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires.

Toute revendication supplémentaire constituera une atteinte à la programmation.

### Chapitre 14 - Durée

Art. 38 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010, sauf stipulation contraire.

Les dispositions de l'article 12, 24, 27, 28 et 29 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2011.

Les dispositions des articles 3 à 9, 20§1, 21, 31, 32§1 et 35 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin geharmoniseerd worden.

Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.

**Biilage aan het Protocol van sectoraai akkoord 2009-2010 fwekelijkse  
tussenkomst van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer vanaf  
1 mei 2009 - sectorale tabel / Annexe au protocole d'accord sectoriel  
2009-2010 (intervention hebdomadaire de l'employeur dans les frais de  
transport privé à partir du 1er mai 2009 - tableau sectoriel).**

| afstand (in km)  | tussenkomst (in<br>€ per week)     | afstand (in km)<br>(distance (en km)) | tussenkomst (in<br>€ per week)     |
|------------------|------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| distance (en km) | intervention (en<br>€ par semaine) |                                       | intervention (en<br>€ par semaine) |
| 1                | 1,77                               | 43-45                                 | 22,20                              |
| 2                | 3,54                               | 46-48                                 | 23,60                              |
| 3                | 5,30                               | 49-51                                 | 24,70                              |
| 4                | 5,70                               | 52 - 54                               | 25,50                              |
| 5                | 6,20                               | 55-57                                 | 26,50                              |
| 6                | 6,60                               | 58-60                                 | 27,50                              |
| 7                | 6,90                               | 61-65                                 | 28,50                              |
| 8                | 7,30                               | 66 - 70                               | 30,00                              |
| 9                | 7,70                               | 71 - 75                               | 31,00                              |
| 10               | 8,10                               | 76-80                                 | 33,00                              |
| 11               | 8,60                               | 81-85                                 | 34,00                              |
| 12               | 9,00                               | 86 - 90                               | 35,50                              |
| 13               | 9,40                               | 91-95                                 | 37,00                              |
| 14               | 9,80                               | 96-locT                               | 38,00                              |
| 15               | 10,20                              | 101 -105                              | 39,50                              |
| 16               | 10,70                              | 106-110                               | 41,00                              |
| 17               | 11,10                              | 111 - 115                             | 42,50                              |
| 18               | 11,50                              | 116-120                               | 44,00                              |
| 19               | 12,00                              | 121-125                               | 45,00                              |
| 20               | 12,40                              | 126-130                               | 46,50                              |
| 21               | 12,80                              | 131-135                               | 48,00                              |
| 22               | 13,20                              | 136-140                               | 49,00                              |
| 23               | 13,70                              | 141-145                               | 51,00                              |
| 24               | 14,10                              | 146-150                               | 53,00                              |
| 25               | 14,40                              | 151-155                               | 53,00                              |
| 26               | 15,00                              | 156-160                               | 55,00                              |
| 27               | 15,30                              | 161-165                               | 56,00                              |
| 28               | 15,60                              | 166-170                               | 57,00                              |
| 29               | 16,20                              | 171-175 <sup>TM</sup>                 | 59,00                              |
| 30               | 16,50                              | 176-180                               | 60,00                              |
| 31-33            | 17,20                              | 181-185                               | 62,00                              |
| 34-36            | 18,60                              | 186- 190                              | 63,00                              |
| 37-39            | 19,70                              | 191-195                               | 64,00                              |
| 40-42            | 21,00                              | 196-200                               | 66,00                              |

PARITAIRE VERKLARING VAN 30/04/2009

EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

In uitvoering van artikel 29 alinéa 3 van de CAO nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad geeft het Paritair Comité machtiging aan de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn bevoegdheid vallen en waar geen Ondernemingsraad en geen Comité voor preventie en bescherming op het werk zijn opgericht om de leden van de Europese ondernemingsraad aan te wijzen.

DECLARATION PARITAIRE DU 30/04/2009

COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

En application de l'article 29, alinéa 3 de la CCT n° 62 du 6 février 1996 relative à l'instauration d'un Comité d'entreprise européen, la Commission paritaire habilite les délégations syndicales des entreprises ou des sièges relevant de sa compétence et où n'ont pas été instaurés de conseil d'entreprise ou de comité de prévention et de protection au travail, a désigné les membres du Comité d'entreprise européen.



SOCIAAL AKKOORD VAN 30/04/2009 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE  
AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVE-SECTOR IN UITVOERING VAN HET  
BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 1 MAART 2002

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams Gewest tót 31 december 2010 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.

ACCORD SOCIAL DU 30/04/2009 CONCERNANT LE REGIME DE PRIMES  
D'ENCOURAGEMENT AU SECTEUR PRIVE EN EXECUTION DE L'ARRETE DU  
GOUVERNEMENT FLAMAND DU 1er MARS 2002

En application de l'arrêté du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé du 1er mars 2002, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent user, jusqu'au 31 décembre 2010, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit-soins et du crédit de formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.