

Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Protocol van sectoraal akkoord 2017-2018 van 12 juni 2017

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 mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Hoofdstuk 2 – Neerlegging

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter 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.

Hoofdstuk 3 – Koopkracht

Afdeling 1 – Index

Art. 3. Op 1 mei 2017 en op 1 mei 2018 worden de basisurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, evenals de baremieke lonen van toepassing in de ondernemingen, aangepast aan de inflatie overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

Afdeling 2 – Budget

Art. 4. § 1. Aan de ondernemingen wordt op 1 mei 2017 een overdraagbare enveloppe ter beschikking gesteld die gelijk is aan 1,1 % van de loonmassa.

§ 2. De besteding vanaf 1 mei 2017 van deze enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg en mits een collectieve arbeidsovereenkomst tegen uiterlijk 30 juni 2017.

De berekening van de enveloppe en de besteding gebeuren volgens de richtlijnen, aanbevelingen en procedure zoals beschreven in de bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst ter uitvoering van dit

Commission paritaire des métaux non ferreux

Protocole d'accord sectoriel 2015-2016 du 12 juin 2017

Chapitre 1^{er} – Champ d'application

Art. 1. 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

Section 1 – Index

Art. 3. Le 1^{er} mai 2017 et le 1^{er} mai 2018, les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipe et de production non exprimées en pourcentage ainsi que les salaires barémiques en vigueur dans les entreprises sont 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.

Section 2 – Budget

Art. 4. § 1. Il est mis à disposition des entreprises une enveloppe transférable équivalente à 1,1 % de la masse salariale au 1^{er} mai 2017.

§ 2. L'affectation de cette enveloppe à partir du 1^{er} mai 2017 est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire et par le biais d'une convention collective de travail pour le 30 juin 2017 au plus tard.

L'enveloppe sera calculée et convertie conformément aux instructions, recommandations et procédure prévues dans l'annexe de la convention collective de travail en exécution de cet article.

artikel.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 30 juni 2017 worden de basisuurlonen en alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies op 1 mei 2017 verhoogd met 1,1%.

Afdeling 3 – Alternatieve besteding ecocheques

Art. 5. § 1. Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 (registratienummer 121147/CO/105).

§ 2. Ondernemingen kunnen alsnog voor een andere en equivalente invulling van onbepaalde duur van de ecocheques kiezen.

De alternatieve invulling gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per werkmans en per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen) tegen ten laatste 30 juni 2017 via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

De onderhandeling gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedures als voorzien in artikel 4, §2.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 30 juni 2017, blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht.

Afdeling 4 – Verhoging gewaarborgd minimumloon

Art. 6. Op 1 mei 2017 wordt het gewaarborgd minimumloon verhoogd met 1,1% en geïndexeerd met 2,07%.

Vanaf 1 mei 2017 wordt een bruto maandloon verzekerd van € 1978,14 (alle productieprijzen inbegrepen) in de vorm van een tegenwaarde per uur van € 12,01 bruto (basis 38 uren per week).

Afdeling 5 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren

Art. 7. De sociale partners van de sector verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met het voornemen van deze regering om de loondegressiviteit opnieuw in te voeren voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische dan wel beroepsopleiding.

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 30 juin 2017 au plus tard, les salaires horaires de base ainsi que des primes d'équipe et de production non exprimés en pourcentage seront augmentés de 1,1% au 1er mai 2017.

Section 3 – Affectation alternative des éco-chèques.

Art. 5. § 1. Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 21 mars 2014 (numéro d'enregistrement 121147/CO/105).

§ 2. Les entreprises peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par ouvrier et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs) pour le 30 juin 2017 au plus tard par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

La négociation se déroule selon les mêmes instructions, recommandations et procédures que prévues dans l'article 4, §2.

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 30 juin 2017 au plus tard, les éco-chèques existants restent d'application.

Section 4 – Augmentation salaire minimum garanti

Art. 6. Le 1^{er} mai 2017 le salaire minimum garantie est augmenté par 1,1% et indexé par 2,07%.

A partir du 1^{er} mai 2017 un salaire mensuel brut de € 1978,14 (toutes primes de production comprises) est assuré sous la forme d'une contre-valeur horaire de € 12,01 brut (base de 38 heures par semaine).

Section 5 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes

Art. 7. Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur manifestent leur désaccord avec l'intention de ce gouvernement de réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes diplômés de l'enseignement technique ou professionnel.

Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.

De sector is steeds bereid om op een positieve manier mee te werken aan een werkbaar alternatief waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Afdeling 6 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)

Art. 8. Aanpassing van de schaal voor het toe te kennen voordeel.

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2018, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2018 (bv. 1 april 2018 tot 31 maart 2019) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming genaamd "variabele bonus" in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 (registratienummer 130067/CO/105) als volgt aangepast:

• [nr. 88091/10/105]

alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct worden verhoogd met 0,1%.

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
Kleiner dan 5 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,2 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,5 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,9 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. kleiner dan 17,5%	2,5 %
groter dan of gelijk aan	3,2 %

C'est la raison pour laquelle le secteur a supprimé, il y a quelques années, la dégressivité salariale pour les jeunes.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Section 6 – Avantages liés au résultat (ROCE)

Art. 8. Adaptation de l'échelle pour l'attribution de l'avantage.

A partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2018, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2018 (par ex. du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 relative à la transposition d'un plan existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé "bonus variable" et modifié par la convention collective de travail du 21 septembre 2015 (numéro d'enregistrement 130067/CO/105), est modifiée comme suit:

• [n° 88091/10/105]

toutes les tranches supérieures ou égales à 5 pourcent sont augmentées de 0,1%.

Par conséquent à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 p.c.	0
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,2 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,5 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	1,9 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,5 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c.	3,2 %

17,5 pct. en kleiner dan 20%	
Groter dan of gelijk aan 20%	3,8 %

Afdeling 7 - Vervoerskosten

Art. 9. Wanneer de werkmán voor de volledige afstand tussen zijn verblijfplaats en de onderneming gebruik maakt van de fiets, wordt de tegemoetkoming van de onderneming berekend op 140% van de prijs van de treinkaart op maandbasis.

Art. 10. De partijen bevelen de ondernemingen aan om de mogelijkheid van de derdebetalersregeling te onderzoeken daar waar mogelijk.

Afdeling 8 – Bestaanszekerheid

Art. 11. Zoals in de periode 2015-2016 wordt ook voor de periode 2017-2018 de teller tijdelijke werkloosheid opnieuw gestart indien de individuele werkmán in een ononderbroken periode van 6 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.

Art. 12. Het bedrag van de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid zoals voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 inzake bestaanszekerheid, wordt vanaf 1 mei 2017 verhoogd met 1,1 % alsook geïndexeerd met 2,07%:

<u>Duur</u> <u>Durée</u>	<u>Dagdienst</u> <u>Travail de jour</u>	<u>Ploegendienst</u> <u>Travail en équipes</u>
Tot de 18e dag Jusqu'au 18e jour	8,06 EUR	9,62 EUR
Vanaf de 19e dag tot de 36e dag Du 19 ^e au 36e jour	10,96 EUR	13,48 EUR
Vanaf de 37e dag tot de 54e dag Du 37e jour au 54e jour	14,02 EUR	17,36 EUR
Vanaf de 55e dag A partir du 55e jour	16,93 EUR	21,22 EUR

Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid

Art. 13. Verlenging van de werkzekerheidsclausule

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkzekerheid van 21 september 2015 wordt verlengd tot 30 juni 2019. (nr. 130065 / 40/105)

Hoofdstuk 5 – Opleiding

et inférieure à 20 p.c.	
Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,8 %

Section 7 - Frais de transport

Art. 9. Lorsque l'ouvrier utilise la bicyclette pour la distance totale entre sa résidence et l'entreprise, l'intervention de l'entreprise pour ces jours est calculée sur 140% du prix de la carte train sur base mensuelle.

Art. 10. Les parties recommandent aux entreprises d'examiner la possibilité du tiers payant là où cela est possible.

Section 8 – Sécurité d'existence

Art. 11. Comme pour la période 2015-2016 le compteur chômage temporaire sera également remis à zéro pour la période 2017-2018 si l'ouvrier individuel ne connaît aucun chômage économique pendant une période ininterrompue de 6 mois.

Art. 12. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire, prévue à l'article 4 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 en matière de sécurité d'existence, est augmenté à partir du 1 mai 2017 par 1,1 % et aussi indexé avec 2,07% :

Chapitre 4 – Sécurité d'emploi

Art. 13. Prolongation de la clause de sécurité d'emploi

La convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative à la sécurité d'emploi est prolongée jusqu'au 30 juin 2019. (n° 130065 / 40/105)

Chapitre 5 – Formation

Afdeling 1 – Risicogroepen

Art. 14. De bepalingen betreffende de risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018.

De bijdrage voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen blijft vastgesteld op 0,10 pct.

De sociale partners engageren zich om het overleg op te starten, samen met de bedienendenorganisaties, om tegen 1 januari 2018 tot een geharmoniseerde collectieve arbeidsovereenkomst te komen.

Afdeling 2 - Permanente vorming

Art. 15. Vormingsinspanningen

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

Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk te realiseren verlengt de sector de voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

De vormingsinspanning van elke onderneming afzonderlijk bedraagt zowel in 2017 als in 2018 minstens 1,7% van de totale jaarlijkse bruto loonmassa, hetzij een gemiddelde van 3 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.

Deze vormingsinspanningen worden verhoogd volgens volgend groeipad: een gemiddelde van 4 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar in 2019-2020 en een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021.

De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de formele en informele opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9 a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 16. Opleidingsplannen

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

Section 1 - Groupes à risques

Art. 14. Les dispositions relatives aux groupes à risques sont prolongées dans les limites légales pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018.

La cotisation prévue pour l'emploi et la formation des groupes à risques reste fixée à 0,10 p.c.

Les partenaires sociaux s'engagent de démarrer la concertation ensemble avec les organisations syndicales des employés, afin de conclure une convention collective de travail harmonisée pour le 1^{er} janvier 2018.

Section 2 - Formation permanente

Art. 15. Efforts de formation

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

Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur prolonge la convention collective conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016.

L'effort de formation de chaque entreprise considérée s'élève en 2017 ainsi qu' en 2018 à au moins 1,7% de la masse salariale totale annuelle brute, ou 3 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.

Ces efforts de formation seront augmentés via le trajet de croissance suivant : 4 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein en 2019-2020 et 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein à partir de 2021

Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations formelles et informelles définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Art. 16. Plans de formation

§ 1. Les entreprises élaboreront chaque année avant le 1^{er} 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 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

werkliedencategorieën, ook aan de laaggeschoolden.

In dit verband zal de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 15 van 25 juli 1974, nr. 34 van 27 februari 1981, nr. 37 van 27 november 1981, nr. 9 bis van 29 oktober 1991 en nr. 9 ter van 27 februari 2008, eveneens geraadpleegd worden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt de vakbondsafvaardiging geraadpleegd.

Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging wordt het bedrijfsopleidingsplan voorgelegd aan het paritair comité.

In alle gevallen zal het opleidingsplan overgemaakt worden voor advies uiterlijk tegen 1 maar van elk kalenderjaar.

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

Bij de invulling van de opleidingsbehoeften zal bijzondere aandacht worden besteed aan de oudere werknemers.

§ 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, kan de onderneming niet genieten van de financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2013 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen.

§ 3. De ondernemingen zullen in het paritair contactcomité verslag uitbrengen van welke opleidingen aan welke categorieën van werklieden zijn gegeven volgens de modaliteiten die in het paritair contactcomité zullen afgesproken worden

Art. 17. Loopbaangesprek

Elke werkman heeft het recht om jaarlijks om een loopbaangesprek te vragen, rekening houdende met eventuele bestaande praktijken op ondernemingsvlak omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere individuele opleidingsbehoeften aangekaart en besproken worden.

Art. 18. Uitzendkrachten

qualifiés.

A ce propos, le conseil d'entreprise sera également consulté, en application des missions prévues par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise con-clus au sein du conseil national du travail, modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981, n° 37 du 27 novembre 1981, n° 9 bis du 29 octobre 1991 et n° 9 ter du 27 février 2008.

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

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

Dans chaque cas, le plan de formation sera transmis pour avis le 1er mars de chaque année calendrier au plus tard.

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

Lors de la concrétisation des besoins de formation, une attention particulière sera accordée aux travailleurs âgés.

§ 2. L'entreprise qui n'a pas établi de plan de formation ou qui n'a pas consulté le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation syndicale ou, à son défaut, la commission paritaire, ne peut pas bénéficier de l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risque telle que fixée dans la convention collective de travail du 8 juillet 2013 relative à l'emploi et la formation des groupes à risque.

§ 3. 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.

Art. 17. Entretien de carrière

Chaque ouvrier a le droit de demander un entretien de carrière annuel, le cas échéant lié à des pratiques existantes au niveau de l'entreprise quant à ce genre d'entretien. A l'occasion de cet entretien on peut discuter notamment les besoins individuels de formation

Art. 18. Intérimaires

De arbeiders met statuut van uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding.

Deze bepaling wordt verlengd tot 30 juni 2019.

Hoofdstuk 6 – Loopbaanplanning

Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (« SWT »)

Art. 19. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 wordt het recht op SWT toegekend aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en 59 jaar of ouder in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, ofwel in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren ofwel minstens 7 jaar in de laatste 15 kalenderjaren.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd voor 2017 bepaald op 58 jaar en voor 2018 bepaald op 59 jaar.

Art. 20. In toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt het recht op SWT toegekend aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en 59 jaar of ouder in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben, waarvan in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren ofwel minstens 7 jaar in de laatste 15 kalenderjaren.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd voor 2017 bepaald op 58 jaar en voor 2018 bepaald op 59 jaar.

Art. 21. In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van 21 maart 2017 wordt het recht op SWT toegekend aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in de

Les ouvriers intérimaires qui ont travaillé minimum 6 mois dans l'entreprise et cela de façon ininterrompue, bénéficient du même traitement en matière de formation.

Cette disposition est prolongée jusqu'à 30 juin 2019.

Chapitre 6 – Planification de carrière

Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »)

Art. 19. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 120 du 21 maart 2017, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1ier janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1ier janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé soit pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail N° 46 du 23 mars 1990 soit dans un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier, ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier.

En application de la convention collective de travail n° 121 du 27 avril 2015 l'âge est fixée à 58 ans pour 2017 et est fixé à 59 ans pour 2018 2015 et 2016.

Art. 20. En application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1ier janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1ier janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 35 ans dont au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier, ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier dans un métier lourd.

En application de la convention collective de travail n° 122 du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour 2017 et est fixé à 59 ans pour 2018.

Art. 21. En application de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 124 du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1ier janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus

periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en 59 jaar of ouder in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd voor 2017 bepaald op 58 jaar en voor 2018 op 59 jaar.

Afdeling 2 - Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Art. 22. Tijdskrediet met motief (voltijds en halftijds)

In uitvoering van artikel 4 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de werknemers van de sector recht op 36 maanden dan wel 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering al naargelang ze dit in omwille van het motief opleiding dan wel de zorgmotieven opnemen zoals voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Art. 23. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

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

Art. 24. Landingsbaan vanaf 55 jaar na een lange loopbaan of een loopbaan in een zwaar beroep.

In toepassing van artikel 3, 2e paragraaf van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de NAR van 21 maart 2017 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 §5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

Art. 25. Organiseerbaarheid

Partijen erkennen dat de aanvragen zullen ingediend en beoordeeld worden met aandacht voor de organisatie van het werk.

Art. 26. Premies Vlaams gewest

dans la période du 1ier janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 40 ans.

En application de la convention collective de travail n° 125 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et est fixé à 59 ans pour 2018

Section 2 - Crédit-temps et diminution de prestations.

Art. 22. Crédit-temps avec motif (temps plein et mi-temps)

En exécution de l'article 4 §4 de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les travailleurs du secteur ont droit à 36 mois ou 51 mois de crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps selon qu'ils le prennent dans pour le motif formation ou pour un motif de soins comme prévu dans l'article 4 de la convention collective de travail n° 103.

Art. 23. Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière.

En exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière, les travailleurs du secteur ayant 50 ans au moins et qui ont un passé professionnel de 28 ans, ont droit à une réduction 1/5 des prestations de travail.

Art. 24. Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans après une carrière longue ou dans un métier lourd.

En application de l'article 3, 2ième paragraphe de la convention collective de travail n° 127 du CNT du 21 mars 2017, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2017-2018 pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 §1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail de 1/5 et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 §5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

Art. 25. L'aspect organisation du travail.

Les parties reconnaissent que les demandes seront introduites et évaluées avec attention pour l'organisation du travail.

Art. 26. Primes Région flamande

Partijen verklaren dat de werklieden ressorterend onder het Paritair comité voor de non-ferro metalen en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaams gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies.

Hoofdstuk 7 – Eengemaakt werknemersstatuut

Afdeling 1 – Sectorale werkgroep eengemaakt werknemersstatuut

Art. 27. De partijen 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 2017-2018.

Afdeling 2 – Op ondernemingsvlak

Art. 28. De partijen herinneren de ondernemingen eraan dat er een verplichting tot harmonisering van het aanvullend pensioen bestaat tegen uiterlijk 1 januari 2025.

In dit kader wordt de datum van 30 juni 2001 in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001* omtrent het extralegaal pensioen vervangen door 31 december 2024. [nr. 58393 / 60 / 105]

In ditzelfde kader wordt artikel 20 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1999* betreffende het Nationaal akkoord 1999-2000 betreffende het extralegaal pensioen aangevuld zodat de ondernemingen die toen gekozen hadden voor het aanvullend pensioen de mogelijkheid hebben het forfaitair bedrag om te zetten in een gelijkwaardig percentage tegen 31 december 2024.

• [nr. 51093 / 60 / 105]

Partijen bevelen de ondernemingen bovendien aan om tegelijk ook een paritaire inventaris te maken van de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk 8 – Arbeidsorganisatie

Art. 29. Individueel overurenkrediet.

Het individuele overurenkrediet van 100 uren zoals voorzien in artikel 25 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan tot 30 juni 2018 worden opgetrokken tot maximum 360 uren per kalenderjaar mits hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt ondertekend door alle partijen vertegenwoordigd in de syndicale delegatie

Na deze periode wordt de toepassing sectoraal

Les parties déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de métaux non ferreux et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande peuvent faire appel au primes d'encouragement.

Chapitre 7 – Statut unique du travailleur

Section 1 – Groupe de travail sectoriel statut unique du travailleur

Art. 27. Les parties s'accordent de continuer dans la période 2017-20018 les travaux du groupe de travail créée en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel.

Section 2 – Au niveau de l'entreprise

Art. 28. Les parties rappellent aux entreprises qu'il est obligatoire d'harmoniser la pension complémentaire pour le 1er janvier 2025 au plus tard.

Dans ce cadre, la date du 30 juin 2001 mentionnée dans la convention collective de travail du 19 juin 2001* relative à la pension extra-légale est remplacée par le 31 décembre 2024. • [nr. 58393 / 60 / 105]

Dans ce même cadre, l'article 20 §4 de la convention collective de travail du 29 avril 1999* relative à l'Accord national 1999-2000 concernant la pension extra légale est complété afin de donner la possibilité aux entreprises qui avaient choisi la pension complémentaire, de convertir le montant forfaitaire dans un pourcentage équivalent pour le 31 décembre 2024 au plus tard.

• [nr. 51093 / 60 / 105]

Par ailleurs, les parties recommandent aux entreprises de faire en parallèle un inventaire paritaire des différences existant entre ouvriers et employés en matière de conditions de travail et de rémunération.

Chapitre 8 – Organisation du travail

Art. 29. Le crédit d'heures supplémentaires individuels

Le crédit d'heures supplémentaires individuels de 100 heures comme prévu dans l'articles 25 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peut être porté à maximum 360 heures par année civile et cela jusqu'au 30 juin 2018 moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise signée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

Après cette période, l'application sera évaluée au niveau

geëvalueerd in functie van de verdere evolutie van het wettelijk kader.

Het wettelijke regime van tijdsparen wordt als een aangewezen instrument beschouwd om de nodige flexibiliteit te realiseren.

Art. 30. Quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende de arbeidsorganisatie wordt bevestigd tot 30 juni 2019.

Hoofdstuk 9 – Sectorale uitdagingen

Art. 31. Partijen komen overeen om in de loop van dit akkoord onderstaande sectorale uitdagingen verder op te volgen en te concretiseren:

- Inzetbaarheidsverhogende maatregelen;
- Return to work;
- Maatschappelijke thema's die vanuit het interprofessioneel niveau aan de sectoren worden toevertrouwd;
- Sectorale collectieve arbeidsovereenkomst omtrent innovatie tegen 30 september 2017

Hoofdstuk 10 - Sociaal overleg en sociale vrede

Afdeling 1 – Sociaal overleg en wederzijds respect

Art. 32. De ondertekenende partijen benadrukken het belang van het sociaal overleg op nationaal en ondernemingsniveau.

Afdeling 2 – Sociale vrede

Art. 33. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst.

Dit houdt in dat:

- a. de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;
- b. 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 tot het

sectoriel en fonction de l'évolution du cadre légal.

Le régime légal de l'épargne-temps est considéré comme étant un instrument adéquat pour réaliser la flexibilité nécessaire.

Art. 30. Quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer au repos compensatoire

L'article 2 de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative à l'organisation de travail est confirmé jusqu'au 30 juin 2019.

Chapitre 9 – Défis sectoriels

Art. 31. Les parties conviennent de suivre et concrétiser les défis sectoriels suivants pendant la durée de cet accord :

- Mesures augmentant l'employabilité;
- Return to work;
- Les thèmes sociétaux qui ont été confiés aux secteurs au niveau interprofessionnel;
- Une convention collective de travail sectorielle relative à l'innovation d'ici le 30 septembre 2017.

Chapitre 10 – Concertation sociale

Section 1 – Concertation sociale et respect mutuel

Art. 32. Les parties signataires soulignent l'importance de la concertation sociale au niveau national et de l'entreprise.

Section 2 – Paix sociale

Art. 33. 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

verlenen van bijkomende voordelen.

Elke bijkomende eis zal een inbreuk op de programmatie betekenen.

Hoofdstuk 11 – Duur

Art. 34. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019, tenzij anders bepaald.

De bepalingen van de artikelen 14, 19, 20, 21 en 24 houden op van kracht te zijn op 31 december 2018.

De bepalingen van de artikelen 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 17, 22, 28 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.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin geharmoniseerd worden.

supplémentaires.

Toute revendication supplémentaire constituera une atteinte à la programmation.

Chapitre 11 – Durée

Art. 34. – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019, sauf stipulation contraire.

Les dispositions des articles 14, 19, 20, 21 et 24 cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Les dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 17, 22 et 28 sont de 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.

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

PARITAIRE VERKLARING VAN 21 SEPTEMBER 2015.

EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

In uitvoering van artikel 29 alinea 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst 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 21 SEPTEMBRE 2015.

COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

En application de l'article 29, alinéa 3 de la convention collective de travail 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, à désigner les membres du Comité d'entreprise européen.