



**ERRATUM**

**Commission paritaire des métaux non-ferreux**

**CCT n° 171224/CO/105  
du 06/12/2021**

Correction dans les deux langues :

- Dans l'en-tête et à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le nom de la CP doit être corrigé comme suit : « Commission paritaire ~~pour les ouvriers~~ des métaux non-ferreux ».
- Dans l'annexe, le texte doit être corrigé comme suit : « En application de l'arrêté du Gouvernement Flamand du 1er mars 2002 portant réforme du régime de primes d'encouragement dans le secteur privé, les parties signataires déclarent que les ~~employés~~ **ouvriers** ressortissant à la Commission paritaire ~~pour les employés~~ des métaux non-ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2023, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit soins et du crédit formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficultés ou en restructuration. »

Correction du texte français :

- A l'article 5, second alinéa, « **2021** » doit être ajouté après « 24 décembre ».

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de non-ferro metalen**

**CAO nr. 171224/CO/105  
van 06/12/2021**

Verbetering in beide talen :

- In de voorwoord en in artikel 1, lid 1 van de CAO moet de benaming van het PC als volgt verbeterd worden : « Paritair Comité voor de ~~arbeiders van de~~ non-ferro metalen ».
- In de bijlage moet de tekst als volgt verbeterd worden : « In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privésector verklaren de ondertekenende partijen dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité ~~voor de arbeiders~~ van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2023 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. »

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 5, tweede lid, moet « **2021** » toegevoegd worden na « 24 décembre ».

**Beslissing van**

08-06-2022

<b>Paritair Comité <del>voor</del> de arbeiders van de non-ferro metalen</b>	<b>Commission Paritaire pour les ouvriers des métaux non ferreux</b>
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021</i>	<i>Convention collective de travail du 6 décembre 2021</i>
<b>Protocol van sectoraal akkoord 2021-2022</b>	<b>Protocole d'accord sectoriel 2021-2022</b>
<u>Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied</u>	<u>Chapitre 1 – Champ d'application</u>
<p><u>Artikel 1</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de arbeiders van de non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.</p> <p>Onder “arbeiders” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.</p>	<p><u>Article 1</u> – La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les ouvriers des métaux non ferreux, ainsi qu’aux ouvriers qu’elles occupent.</p> <p>Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.</p>
<u>Hoofdstuk 2 – Neerlegging</u>	<u>Chapitre 2 – Dépôt</u>
<p><u>Artikel 2</u> – 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.</p>	<p><u>Article 2</u> – 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.</p>
<u>Hoofdstuk 3 – Koopkracht</u>	<u>Chapitre 3 – Pouvoir d'achat</u>
<i>Afdeling 1 – Recurrente enveloppe 2022</i>	<i>Section 1 – Enveloppe récurrente 2022</i>
<p><u>Artikel 3</u> – Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2022 een recurrente enveloppe ter beschikking gesteld die gelijk is aan 0,4 % van de loonmassa.</p>	<p><u>Article 3</u> – Il est mis à la disposition des entreprises une enveloppe récurrente équivalente à 0,4 % de la masse salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2022.</p>

Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, worden de basisuurlonen alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4%.	Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les salaires horaires de base ainsi que des primes d'équipe et de production non exprimés en pourcentage seront augmentés de 0,4% au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.
De modaliteiten voor de toekenning zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".	Les modalités d'octroi sont définis dans une convention collective de travail distincte « budget ».
<i>Afdeling 2 – Ecocheques</i>	<i>Section 2 - Eco-chèques</i>
<u>Artikel 4 - §1.</u> Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende eco-cheques (registratienummer: 121147/CO/105), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.  Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, dan blijven de bestaande ecocheques ten bedrage van € 250 per arbeider per jaar van toepassing.	<u>Article 4 - §1.</u> Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative aux éco-chèques (numéro d'enregistrement 121147/CO/105), peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.  Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les éco-chèques existants pour un montant de € 250 par ouvrier par an restent d'application.
De modaliteiten voor de alternatieve invulling zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".	Les modalités de l'affectation alternative sont définis dans une convention collective de travail distincte « budget ».
§2. Aan de gelijkgestelde dagen in de cao sectoraal systeem ecocheques worden toegevoegd: de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof.	§ 2. Sont ajoutés aux jours assimilés dans la cct eco-chèques: les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.
<i>Afdeling 3 – Eenmalige enveloppe 2021</i>	<i>Section 3 – Enveloppe unique 2021</i>
<u>Artikel 5 -</u> De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro, verhoogd met de werkgeverslasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen overeenkomstig de procedure voorzien voor de recurrente enveloppe 2022.  Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 24 december 2021 niet uitmondt in een akkoord dient de onderneming aan de arbeiders in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire bruto-premie van € 200 toe te kennen.	<u>Article 5 -</u> Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrente de 200 euros, augmentée des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue pour l'enveloppe récurrente 2022.  Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à un accord le 24 décembre <sup>*</sup> au plus tard, l'employeur doit octroyer une prime brute forfaitaire de € 200 aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.

\* 2021

De modaliteiten voor de toekenning zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".	Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail distincte « budget ».
<i>Afdeling 4 - Coronapremie</i>	<i>Section 4 – Prime Corona</i>
<u>Artikel 6</u> - Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen die aan de voorwaarden voldoen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.	<u>Article 6</u> - Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises qui remplissent les conditions accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.
Het bedrag van de eenmalige coronapremie is afhankelijk van het positief resultaat dat de onderneming in de referentieperiode 2020 heeft gerealiseerd uitgedrukt in ROCE: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tussen 0 en 5% : € 300</li> <li>- Vanaf 5% en kleiner dan 7,5%: € 400</li> <li>- Gelijk aan of groter dan 7,5%: € 500</li> </ul>	Le montant de la prime corona unique dépend du résultat positif que l'entreprise a réalisé dans la période de référence 2020 exprimé en ROCE : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 0 et 5% : € 300</li> <li>- A partir de 5% et inférieure à 7,5%: € 400</li> <li>- Égale à ou supérieure à 7,5% : € 500</li> </ul>
Het bedrag van de eenmalige coronapremie kan worden aangepast in functie van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De keuze van elk bedrijf om voor het jaar 2021 een alternatieve invulling te geven aan (een deel van) de eenmalige enveloppe 2021 in de mate het maximum bedrag van € 500 dat als coronapremie betaald kan worden nog niet bereikt is.</li> <li>- De aanrekening van wat als premie omwille van corona betaald is na 8 juni 2021 (datum interprofessioneel sociaal akkoord)</li> </ul>	Le montant de la prime corona unique peut être adapté suite: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au choix de chaque entreprise d'affecter pour l'année 2021 d'une manière alternative (une partie de) l'enveloppe unique 2021 pour autant que le montant maximum de € 500 qui peut être payé comme prime corona n'a pas été atteint.</li> <li>- A l'inclusion de ce qui a été payé comme prime à cause du corona après le 8 juin 2021 (date de l'accord interprofessionnel)</li> </ul>
De ondernemingen kunnen een alternatieve en evenwaardige invulling aan deze premie geven volgens dezelfde principes als van toepassing zijn op de recurrente enveloppe 2022.	Les entreprises peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente de cette prime conformément les mêmes principes comme d'application sur l'enveloppe récurrente 2022.
De modaliteiten zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "coronapremie-cheques".	Les modalités sont fixés dans une convention collective de travail distincte « chèques prime Corona ».
<i>Afdeling 5 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)</i>	<i>Section 5 – Avantages liés aux résultats (ROCE)</i>

Artikel 7 – Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2022, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2022 (bv. 1 april 2022 tot 31 maart 2023), wordt de schaal voor de berekening van het toe te kennen voordeel bepaald in de cao van 15 april 2008 (registratienummer 88.091/CO/105) betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatgebonden voordelen als volgt aangepast.

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 arbeider verdiend tijdens de referteperiode
Kleiner dan 3 pct.	0 %
Groter dan of gelijk aan 3 pct. en kleiner dan 5 pct.	0,5%
Groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,4 %
Groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 10 pct.	1,7 %
Groter dan of gelijk aan 10 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,8%
Groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,1 %
Groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5%	2,8 %
Groter dan of gelijk	3,5 %

Article 7 – À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2022, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2022 (par exemple du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023), l'échelle pour le calcul de l'avantage à accorder prévu dans la CCT du 15 avril 2008 (numéro d'enregistrement 88.091/CO/105) concernant la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable », en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats est adaptée de la façon suivante :

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 3 p.c.	0 %
Supérieure ou égale à 3 p.c. et inférieure à 5 p.c.	0,5 %
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,4 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 10 p.c.	1,7 %
Supérieure ou égale à 10 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,8 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,1 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,8%
Supérieure ou égale à 17,5	3,5%

aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 pct.		p.c. et inférieure à 20 p.c.	
Groter dan of gelijk aan 20 pct.	4,1 %	Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,1 %
Artikel 8. Artikel 7 geldt voor onbepaalde duur.		Article 8. L'article 7 est d'application pour une durée indéterminée.	
<i>Afdeling 6 – Verhoging van het sectoraal minimumloon</i>		<i>Section 6 – Augmentation du salaire minimum sectoriel</i>	
<p><u>Artikel 9</u> – Vanaf 1 januari 2022 wordt een bruto maandloon verzekerd van € 2151 (alle productiepremies inbegrepen) in de vorm van een tegenwaarde per uur van € 13,06 bruto (basis 38 uren per week).</p> <p>Een verder groeipad wordt zoals voorzien in het advies van de NAR nr. 2237 geëvalueerd eind januari 2024 met het oog op een aanpassing respectievelijk in 2024 en 2026.</p>		<p><u>Article 9</u> – A partir du 1 janvier 2022 un salaire mensuel brut de € 2151 (toutes primes de production comprises) est assuré sous la forme d'une contre-valeur horaire de € 13,06 brut (base de 38 heures par semaine).</p> <p>La trajectoire de croissance sera évaluée comme prévu dans l'avis du CNT n°2237 à la fin du mois de janvier 2024 en vue d'un ajustement respectivement en 2024 et 2026.</p>	
<i>Afdeling 7 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren</i>		<i>Section 7 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes</i>	
<p><u>Artikel 10</u> – De sociale partners van de sector verklaren hierbij de loondegressiviteit niet opnieuw in te voeren voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.</p> <p>De sector heeft zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.</p>		<p><u>Article 10</u> – Les partenaires sociaux du secteur déclarent de ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.</p> <p>Le secteur a supprimé, il y a quelques années, la dégressivité salariale pour les jeunes.</p>	
<i>Afdeling 8 – Eindejaarspremie</i>		<i>Section 8 – Prime de fin d'année</i>	
<p><u>Artikel 11</u> - Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, worden in ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof die zich voordoen tijdens de desbetreffende referteperiode gelijkgesteld.</p>		<p><u>Article 11</u> - Sans porter préjudice aux dispositions plus avantageuses qui existent au niveau des entreprises, tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption sont assimilés.</p>	

<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 9 – Bestaanszekerheid</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 9 – Sécurité d'existence</i></p>
<p><u>Artikel 12</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlenging van alle bepalingen van bepaalde duur</li> <li>- Verbetering met 0,4% (en indexering) van alle bestaande vergoedingen – inclusief de vergoeding ingeval van declasseringen, mutaties en oudere/andersvalide werknemers op 1 mei 2022.</li> <li>- Tijdelijke werkloosheid overmacht: de vergoeding van 6,27 euro / dag wordt verhoogd naar 8,58 euro / dag vanaf 1 januari 2022.</li> </ul>	<p><u>Article 12</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prolongation de toutes les dispositions à durée déterminée</li> <li>- Majoration de 0,4 % (et indexation) de toutes les indemnités existantes - y compris l'indemnité en cas de déclassements, de mutations et de travailleurs âgés/handicapés au 1er mai 2022.</li> <li>- Chômage temporaire pour cause de force majeure : l'allocation de 6,27 EUR/jour sera portée à 8,58 EUR/jour à partir du 1er janvier 2022.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 4 – Sécurité d'emploi</u></p>
<p><u>Artikel 13</u> – De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkzekerheid van 5 juli 2019 (152.952/CO/105) wordt verlengd tot 30 juni 2023.</p>	<p><u>Article 13</u> – La convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative à la sécurité d'emploi (152.952/CO/105) est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 5 – Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 5 – Organisation du travail et planification de la carrière</u></p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i></p>
<p><u>Artikel 14</u> - De sectorale sociale partners komen overeen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.</p>	<p><u>Article 14</u> - Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail - cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.</p>
<p>In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners de toepassing van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) bevestigen en verlengen tot 30 juni 2023.</p>	<p>Dans une convention collective de travail distincte, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront jusqu'au 30 juin 2023 les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise (RCC).</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 2 – Tijdskrediet</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 2 – Crédit-temps</i></p>
<p><u>Artikel 15</u> – De sectorale sociale partners komen overeen de volgende regeling voor onbepaalde duur te verlengen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het recht op tijdskrediet met motief in een</li> </ul>	<p><u>Article 15</u> – Les partenaires sociaux conviennent de prolonger pour une durée indéterminée le régime suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le droit au crédit-temps avec motif pris à</li> </ul>

voltijdse of halftijdse opnamevorm gedurende 36 of 51 maanden.	temps plein ou à mi-temps pendant 36 ou 51 mois.
<p><u>Artikel 16</u> – De sectorale sociale partners komen overeen de volgende regelingen te verlengen tot 30 juni 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Landingsbanen vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan</li> <li>- Landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5<sup>de</sup> en halftijds regime</li> </ul>	<p><u>Article 16</u> - Les partenaires sociaux conviennent de prolonger jusqu'à 30 juin 2023 les régimes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière</li> <li>- Emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou les métiers lourds à partir de 55 ans en régime 4/5e et mi-temps</li> </ul>
Partijen bevestigen de alternatieve berekeningswijze van de drempel van 5% via omrekening naar 4% voltijds equivalent.	Les parties confirment la méthode alternative de calcul du seuil de 5% en portant ce seuil à 4%, calculé en equivalent temps plein.
Partijen vragen aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid op ondernemingsvlak van de toepassing van dit stelsel.	Les parties demandent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises lors de l'exercice de ce régime.
<i>Afdeling 3 – Anciënniteitsverlof</i>	<i>Section 3 - Congé d'ancienneté</i>
<u>Artikel 17</u> - Vanaf 1 januari 2022 heeft elke arbeider vanaf 20 jaar anciënniteit recht op een 3 <sup>de</sup> dag anciënniteitsverlof.	<u>Article 17</u> – A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 chaque ouvrier ayant une ancienneté de 20 ans a droit à un 3 <sup>ième</sup> jour de congé d'ancienneté.
<i>Afdeling 4 – Loopbaanverlof</i>	<i>Section 4 - Congé de carrière</i>
<u>Artikel 18</u> - Vanaf 1 januari 2022 wordt de bestaande regeling rond loopbaanverlof uitgebreid naar een 4 <sup>de</sup> dag loopbaanverlof in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen.	<u>Article 18</u> - A partir du 1er janvier 2022 le régime existant congé de carrière est étendu vers un 4e jour dans la dernière année avant RCC ou retraite anticipée ou légale.
<u>Hoofdstuk 6 – Opleiding</u>	<u>Chapitre 6 – Formation</u>
<i>Afdeling 1 – Risicogroepen</i>	<i>Section 1 - Groupes à risques</i>
<p><u>Artikel 19</u> – De bepalingen betreffende de risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023.</p> <p>De bijdrage voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p>	<p><u>Article 19</u> – Les dispositions relatives aux groupes à risques sont prolongées dans les limites légales pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023</p> <p>La cotisation prévue pour l'emploi et la formation des groupes à risques reste fixée à 0,10 p.c..</p>



<i>Afdeling 2 – Permanente vorming</i>	<i>Section 2 – Formation permanente</i>
<p><u>Artikel 20</u> – Vormingsinspanningen</p> <p>Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk te realiseren bevestigt de sector de vormingsinspanning van elke onderneming naar een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021.</p> <p>De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.</p>	<p><u>Article 20</u> – Efforts de formation</p> <p>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 confirme l'effort de formation de chaque entreprise à 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein à partir de 2021.</p> <p>Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations définies à l'art. 9,a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.</p>
<p><u>Artikel 21</u> – Responsabilisering bij de jaarlijkse opleidingsgesprekken</p> <p>Elke arbeider heeft het recht om jaarlijks een loopbaangesprek te vragen, in voorkomend geval gekoppeld aan in de onderneming bestaande praktijken omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaanbegeleiding besproken worden.</p> <p>Om de bespreking van de individuele opleidingsbehoefte te onderbouwen, zal elke arbeider die in de loop van een kalenderjaar (of een andere periode van 12 kalendermaanden) geen werkgerelateerde opleiding heeft genoten een schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan. Hij zal er in dit bericht tevens op worden gewezen dat hij zijn eventuele opleidingsnood dient te bespreken met zijn leidinggevende, bij voorkeur tijdens een loopbaangesprek of tijdens het soortgelijk gesprek binnen de onderneming en tevens dat hij ernaar dient te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.</p>	<p><u>Article 21</u> – Responsabilisation lors des entretiens annuels de formation</p> <p>Chaque ouvrier a le droit de demander un entretien annuel de carrière, le cas échéant, dans le cadre de pratiques existantes de l'entreprise pour des entretiens similaires. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.</p> <p>Afin d'étayer la discussion sur le besoin de formation individuelle, chaque ouvrier qui n'a pas suivi de formation professionnelle au cours d'une année civile (ou d'une autre période de 12 mois civils) recevra une notification en faisant mention. Il sera également informé qu'il doit discuter de ses besoins de formation avec son responsable, de préférence lors d'un entretien de carrière ou d'un entretien similaire au sein de l'entreprise, et qu'il doit s'efforcer de suivre au moins une journée en moyenne par an (ou un nombre d'heures équivalent) de formation dans le cadre de la formation continue.</p>
<u>Hoofdstuk 7 – Mobiliteit</u>	<u>Chapitre 7 – Mobilité</u>

<p><u>Artikel 22</u> – Openbaar vervoer</p> <p>Vanaf 1 februari 2022 komt de werkgever tussen ten bedrage van 80% van de kost voor het openbaar vervoer. Afhankelijk van het gebruikte vervoersmiddel en de regio wordt daarmee de toepassing van de derdebetalersregeling mogelijk gemaakt.</p> <p><u>Artikel 23</u> – Privé vervoer</p> <p>De geïndexeerde bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het privé vervoer (zie tabel opgenomen in bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 (157.470/CO/105) worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 pct.</p> <p><u>Artikel 24</u> – Fiets</p> <p>Wanneer de arbeider gebruik maakt van de fiets voor de verplaatsing tussen zijn verblijfplaats en de onderneming wordt vanaf 1 januari 2022 de volgende vergoedingen voorzien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• € 0,48 per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 1 tot en met 3 km;</li> <li>• € 0,36 per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 4 tot en met 5 km;</li> <li>• € 0,30 per effectief gereden kilometer voor een enkele afstand van 6 km;</li> <li>• € 0,27 per effectief gereden kilometer voor een enkele afstand van 7 km;</li> <li>• € 0,24 per effectief per fiets gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 8 km.</li> </ul>	<p><u>Article 22</u> – Transport public</p> <p>À partir du 1er février 2022, l'employeur intervient jusqu'à 80 % dans le coût du transport public. Dépendamment du moyen de transport utilisé et de la région, le régime du tiers payant sera d'application.</p> <p><u>Article 23</u> – Transport privé</p> <p>Les montants indexés de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé (voir tableau repris en annexe 2 de la convention collective de travail de 16 décembre 2019 (157.470/CO/105) seront augmentés de 0,4 p.c. à partir du 1er janvier 2022.</p> <p><u>Article 24</u> – Vélo</p> <p>Lorsque l'ouvrier utilise la bicyclette pour le déplacement entre sa résidence et l'entreprise, les interventions suivantes sont prévues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• € 0,48 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 1 à 3 km <i>inclus</i>;</li> <li>• € 0,36 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 4 à 5 km <i>inclus</i>;</li> <li>• € 0,30 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 6 km;</li> <li>• € 0,27 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 7 km;</li> <li>• € 0,24 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simple à partir de 8 km.</li> </ul>
<p><u>Hoofdstuk 8 – Inspraak en overleg</u></p>	<p><u>Chapitre 8 – Participation et consultation</u></p>
<p><u>Artikel 25</u> – Partijen komen overeen het thema syndicale vorming mee te nemen in de werkgroep harmonisatie statuten.</p>	<p><u>Article 25</u> – Les parties conviennent d'inclure le sujet de la formation syndicale dans le groupe de travail sur l'harmonisation des statuts.</p>
<p><u>Hoofdstuk 9 – Harmonisatie statuten</u></p>	<p><u>Chapitre 9 – Harmonisation des statuts</u></p>

<p><u>Artikel 26</u> – De partijen komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en <del>bedienden</del> op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2021-2022.</p>	<p><u>Article 26</u> – Les parties s'accordent à continuer dans la période 2021-2022 les travaux du groupe de travail créé en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 10 – Sociale vrede</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 10 – Paix sociale</u></p>
<p><u>Artikel 27</u> – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot 30 juni 2023. Dit houdt in dat:</p> <p>a) de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;</p> <p>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 verlenen van bijkomende voordelen.</p>	<p><u>Article 27</u> – Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au 30 juin 2023, la paix sociale, ce qui implique que :</p> <p>a) les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur ;</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 11 – Duur</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 11 – Durée</u></p>
<p><u>Artikel 28</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 13,14,16,19 en 27 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2023.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 1,3,7,8,9,10,11,15,17,18,20,21,22,23 en 24 zijn van onbepaalde duur en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden.</p> <p>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.</p>	<p><u>Article 28</u> – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 13,14,16,19 en 27 sont en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.</p> <p>Les dispositions des articles 1,3,7,8,9,10,11,15,17,18,20,21,22,23 en 24 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.</p> <p>La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.</p>

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.	Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.
Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.	Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

## BIJLAGE/ANNEXE

### STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVÉSECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING

#### **SOCIAAL AKKOORD VAN 6 december 2021**

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremie in de privésector verklaren de ondertekenende partijen dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor de arbeiders van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2023 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremie in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

### REGIME DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT DANS LE SECTEUR PRIVE EN EXECUTION DE L'ARRETE DU GOUVERNEMENT FLAMAND

#### **ACCORD SOCIAL DU 6 décembre 2021**

En application de l'arrêté du Gouvernement Flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002 portant réforme du régime de primes d'encouragement dans le secteur privé, les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2023, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit soins et du crédit formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.