

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011</i>	<i>Convention collective de travail du 27 juin 2011</i>
Protocol van sectoraal akkoord 2011-2012	Protocole d'accord sectoriel 2011-2012
<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 bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen.</p> <p>Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.</p>	<p><u>Article 1</u> - La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, ainsi qu'aux employés qu'elles occupent.</p> <p>Par «employés», on entend les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.</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 - Index</i>	<i>Section 1 - Index</i>

<p><u>Artikel 3</u> - Op 1 mei 2011 en op 1 mei 2012 worden de basiswedden, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, evenals de baremieke wedden aangepast aan de inflatie overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1997 betreffende de koppeling van de wedden aan het prijsindexcijfer bij consumptie.</p>	<p><u>Article 3</u> - Le 1^{er} mai 2011 et le 1^{er} mai 2012, les appointements de base ainsi que les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage ainsi que les appointements barémiques sont adaptés à l'inflation, conformément à la convention collective de travail du 17 juillet 1997 relative à la liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Budget</i></p>	<p><i>Section 2 – Budget</i></p>
<p><u>Artikel 4. §1.</u> - Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2012 een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld dat gelijk is aan 0,3% van de loonmassa.</p> <p>§2. - De besteding van dit budget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 30 november 2011.</p> <p>De partijen bevelen de ondernemingen die nog niet beschikken over een aanvullend pensioenplan aan om dit budget geheel of gedeeltelijk te gebruiken voor de invoering van een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak.</p> <p>§3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 30 november 2011 wordt dit budget omgezet in een algemene verhoging van de basiswedden, de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies en de baremieke wedden met 0,3% op 1 januari 2012.</p> <p><u>Artikel 5 §1.</u> - Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2013 een overdraagbaar verzekeringsbudget van 0,2 % van de loonmassa ter beschikking gesteld. Dit budget wordt uitsluitend besteed aan een hospitalisatieverzekering of een groepsverzekering;</p>	<p><u>Article 4 §1.</u> - Il est mis à la disposition des entreprises un budget transférable équivalent à 0,3 p.c. de la masse salariale au 1er janvier 2012.</p> <p>§2. - L'affectation de ce budget est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire pour le 30 novembre 2011 au plus tard.</p> <p>Les parties recommandent aux entreprises qui ne disposent pas encore d'un plan de pension complémentaire d'utiliser ce budget dans son entier ou partiellement pour l'instauration d'un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.</p> <p>§3. Si cette concertation n'aboutit pas à un accord pour le 30 novembre 2011 au plus tard, ce budget est transformé en une augmentation générale de 0,3% des appointements de base, des primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage et des appointements barémiques le 1er janvier 2012.</p> <p><u>Article 5 §1.</u> – Un budget d'assurance transférable équivalent à 0,2 % de la masse salariale est mis à la disposition des entreprises au 1^{er} janvier 2013. Ce budget doit être affecté uniquement à une assurance hospitalisation ou à une assurance groupe.</p>

<p>§2. Indien het paritaire overleg op ondernemingsvlak niet leidt tot overeenstemming over de besteding van dit verzekersbudget, kan het omgezet worden in een overdraagbaar budget van 0,17 % van de loonmassa, te besteden aan een weddenverhoging of andere voordelen;</p> <p>§3. Indien het paritaire overleg over de besteding van het verzekersbudget van 0,2 %, respectievelijk het budget van 0,17 % niet tot overeenstemming leidt tegen 30 november 2011 wordt een algemene verhoging van de basiswedden, de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies en de baremieke wedden met 0,17% toegepast op 1 januari 2013.</p> <p>§4. Het in dit artikel bepaalde verzekersbudget wordt niet aangerekend op een mogelijk sectoraal akkoord 2013-2014.</p>	<p>§2. Au cas où la concertation paritaire au niveau de l'entreprise n'aboutit pas à un accord concernant l'affectation du budget d'assurance, ce budget peut être converti dans un budget transférable de 0,17 % de la masse salariale, à affecter à une augmentation salariale ou autres avantages.</p> <p>§3. Si la concertation concernant l'affectation du budget d'assurance de à 0,2% ou du budget de 0,17% n'aboutit pas à un accord pour le 30 novembre 2011 au plus tard, ce budget est transformé en une augmentation générale de 0,17% des appointements de base, des primes d'équipe et de production non exprimés en pourcentage et des appointements barémiques le 1er janvier 2013.</p> <p>§4. Le budget d'assurance prévu dans cet article ne sera pas imputé sur un accord sectoriel 2013-2014 possible.</p>
<p><i>Afdeling 3 - Gewaarborgde minimumwedde en sectoraal weddenbarema</i></p>	<p><i>Section 3 - Appointement minimum garanti et barème d'appointements sectoriel</i></p>
<p><u>Artikel 6</u> - De gewaarborgde minimumwedde zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2005 betreffende de gewaarborgde minimumwedde en het sectoraal weddenbarema zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de functieclassificatie voor bedienenden worden verhoogd met 0,3% op 1 januari 2012.</p>	<p><u>Article 6</u> - L'appointement minimum garanti comme visé dans la convention collective de travail du 17 juin 2005 relative à l'appointement minimum garanti et le barème sectoriel comme visé dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 concernant la classification des fonctions des employés sont augmentés de 0,3 % au 1er janvier 2012.</p>
<p><i>Afdeling 4 - Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)</i></p>	<p><i>Section 4 - Avantages liés aux resultants (ROCE)</i></p>
<p><u>Artikel 7</u> - Vanaf de referenteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2012, of in voorkomend geval</p>	<p><u>Article 7</u> - A partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2012, ou le cas</p>

met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2012 (bv. 1 april 2012 tot 31 maart 2013) worden volgende 2 nieuwe schijven ingevoerd voor de berekening van het toe te kennen voordeel bepaald in de cao van 16 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:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20%	2,7%
Groter dan of gelijk aan 20%	3,3%

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 bediende verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 5 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner	0,9 %

échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2012 (par exemple du 1er avril 2012 au 31 mars 2013) les 2 nouvelles tranches mentionnés ci-après sont introduites pour le calcul de l'avantage à accorder prévu dans la cct du 16 avril 2008 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:

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période de référence
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	2,7%
Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,3 %

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'employé 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.	0,9 %

dan 7,5 pct.			
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,2 %	Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,2 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,5 %	Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	1,5 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5%	2,1 %	Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,1 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20%	2,7 %	Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	2,7 %
Groter dan of gelijk aan 20%	3,3%	Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,3%
Afdeling 5 - Wijzigingen aan de bestaande sectorale regeling inzake ecocheques (CAO van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu)	Section 5 – Modifications au régime sectoriel existant en matière d'écochèques (CCT du 19 juin 2009 relative au menu du pouvoir d'achat)		
Artikel 8 – Referteperiode	Article 8 – Période de référence		
De referteperiode voor de toekenning van ecocheques zoals bepaald in de CAO van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu wordt vanaf 1 oktober 2011 van 6 maanden op 1 jaar gebracht en loopt telkens van 1 oktober van een bepaald jaar tot en met 30 september van het daaropvolgend jaar.	La période de référence pour l'octroi d'écochèques, telle que fixée dans la CCT du 19 juin 2009 concernant le menu de pouvoir d'achat est portée, à partir du 1er octobre 2011, de 6 mois à 1 an et s'étendra chaque fois du 1er octobre d'une année donnée au 30 septembre inclus de l'année suivante.		
Artikel 9 – Gelijkstellingen	Article 9 - Assimilations		
Vanaf de referteperiode die aanvangt op 1 april 2011 worden ook volgende dagen gelijkgesteld met prestaties voor de berekening van de ecocheques:	À partir de la période de référence qui débute le 1er avril 2011, les jours suivants seront également assimilés à des prestations pour le calcul des écochèques :		

- de volledige periode vaderschapsverlof en geboorteverlof (voorzien in art. 30 §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978);
- alle dagen tijdelijke werkloosheid;
- alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.

Artikel 10 – Andere invulling op ondernemingsvlak

Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 15 september 2009 op basis van de CAO van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu ecocheques hebben toegekend kunnen alsnog voor een andere invulling kiezen zonder dat dit een kostenverhoging inhoudt.

Hiertoe kan uitsluitend gekozen worden uit het onderstaand gesloten menu:

1. Invoering van een nieuwe of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen;
2. Invoering van of verbetering van een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen;
3. Loonsverhoging ter waarde van 250 € per jaar, zijnde 13,30 € bruto per maand, voor een voltijds tewerkgestelde bediende (pro rata voor deeltijds), alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen;
4. Een combinatie van de 3 bovenstaande mogelijkheden ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen.

De partijen bevelen de ondernemingen die nog niet beschikken over een aanvullend pensioenplan aan om in dit kader te kiezen voor de invoering van een aanvullend pensioenplan

- la période complète de congé de paternité et du congé à l'occasion de la naissance (prévu à l'art. 30 §2 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978);
- tous les jours de chômage temporaire;
- tous les jours de maladie durant une période de chômage temporaire.

Article 10 – Autre affectation au niveau des entreprises

Les entreprises qui en l'absence d'accord pour le 15 septembre 2009, ont accordé des écochèques sur la base de la CCT du 19 juin 2009 concernant le menu de pouvoir d'achat, peuvent encore opter pour un autre choix, sans que ceci n'entraîne une augmentation des coûts.

Ce choix doit s'effectuer à partir du menu fermé suivant :

1. Introduction d'une nouvelle police assurance hospitalisation collective ou amélioration de la police collective existante à concurrence de 250 € par an, tous frais et charges patronales compris;
2. Introduction ou amélioration d'un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise à concurrence de 250 € par an, tous frais et charges patronales compris;
3. Augmentation salariale à concurrence de 250 € par an, soit 13,30 € brute par mois pour un employé à temps plein (pro rata pour les temps partiel), tous frais et charges patronales compris ;
4. Une combinaison des 3 possibilités précitées à concurrence de 250 € par an, tous frais et charges patronales compris.

Les parties recommandent aux entreprises qui ne disposent pas encore d'un plan de pension complémentaire d'opter dans ce cadre pour

<p>op ondernemingsvlak.</p> <p>De keuze uit bovenstaand menu moet op ondernemingsvlak gemaakt worden tegen ten laatste 30 november 2011 via een ondernemings-cao. Ondernemingen zonder syndicale delegatie dienen de gekozen formule mede te delen aan de voorzitter van het paritair comité voor 30 november 2011.</p> <p>Bij gebrek aan akkoord binnen de onderneming voor 30 november 2011, worden door de werkgever aan de bedienden ecocheques toegekend volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 2 tot en met 5 van de CAO van 19 juni 2009 en de CAO nr. 98 gesloten in de NAR.</p>	<p>l'instauration d'un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.</p> <p>Le choix à partir du menu ci-dessus doit avoir été effectué au niveau de l'entreprise pour le 30 novembre 2011 au plus tard par le biais d'une CCT d'entreprise. Les entreprises sans délégation syndicale doivent communiquer la formule choisie au Président de la Commission paritaire pour le 30 novembre 2011.</p> <p>À défaut d'accord au sein de l'entreprise pour le 30 novembre 2011, l'employeur octroie des écochèques aux employés selon les modalités prévues aux articles 2 à 5 inclus de la CCT du 19 juin 2009 et dans la CCT n° 98 conclue au CNT.</p>
<p><u>Hoofdstuk 4 - Werkzekerheid</u></p>	<p><u>Chapitre 4 - Sécurité d'emploi</u></p>
<p><u>Artikel 11</u> – De werkzekerheidsclausule uit de CAO van 19 juni 2009 betreffende de werkzekerheid wordt verlengd tot 30 juni 2013 en wordt uitgebreid naar meervoudig ontslag vanaf 1 juli 2011. Hier toe zal tussen partijen een nieuwe CAO betreffende werkzekerheid worden gesloten.</p> <p>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 bedienden treffen dat tenminste 10 pct. bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslag ingevolge sluiting valt onder de toepassing van deze definitie.</p>	<p><u>Article 11</u> – La clause de sécurité d'emploi reprise dans la CCT du 19 juin 2009 relative à la sécurité d'emploi est prolongée jusqu'au 30 juin 2013 et est étendue au licenciement multiple à partir du 1er juillet 2011. A cet effet une nouvelle cct relative à la sécurité d'emploi sera conclue entre les parties.</p> <p>Dans le présent article, il faut entendre par "licenciement multiple": les licenciements pour des raisons économiques qui au cours d'une période de 60 jours civils, touchent un nombre d'employés qui représente au moins 10 p.c. de l'effectif employé moyen au cours de l'année civile qui précède les licenciements, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements en raison de fermeture tombent également sous l'application de cette définition.</p>
<p><u>Hoofdstuk 5 - Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning</u></p>	<p><u>Chapitre 5 - Organisation du travail et planification de la carrière</u></p>

<i>Afdeling 1 - Brugpensioen</i>	<i>Section 1 - Prépension</i>
Artikel 12 - Voor de periode van 1 januari 2011 tot 30 juni 2013 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.	Article 12 - Pour la période allant du 1er janvier 2011 au 30 juin 2013, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 58 ans.
Artikel 13 - Voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voorzover de bediende 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.	Article 13 - Pour la période allant du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est, dans les limites des possibilités légales et réglementaires, ramené à 56 ans, pour autant que l'employé puisse prouver, en application de la réglementation sur la prépension, 33 ans de travail salarié et 20 ans de travail de nuit comme visé dans la convention collective de travail n° 46.
Artikel 14 – Voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 op 55 jaar gebracht.	Article 14 – Pour la période allant du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012, l'âge d'accès à la prépension à mi-temps comme prévu dans la convention collective de travail n° 55 est porté à 55 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires.
<i>Afdeling 2 - Tijdskrediet</i>	<i>Section 2 - Crédit-temps</i>
Artikel 15 – De CAO van 19 juni 2009 inzake tijdskrediet wordt verlengd tot 30 juni 2013.	Article 15 – La CCT relative au crédit-temps du 19 juin 2009 est prolongée jusqu'au 30 juin 2013.
<i>Afdeling 3 - Overuren</i>	<i>Section 3 - Heures supplémentaires</i>
Artikel 16 - De CAO van 19 juni 2009 inzake arbeidsorganisatie wordt verlengd tot 30 juni 2013.	Article 16 - La CCT relative à l'organisation du travail du 19 juin 2009 est prolongée jusqu'au 30 juin 2013.

<i>Afdeling 4 - Loopbaanverlof</i>	<i>Section 4 – Congé de carrière</i>
<p><u>Artikel 17</u> – Vanaf 1 januari 2012 heeft iedere bedienende</p> <ul style="list-style-type: none"> - eenmalig recht op 1 extra-legale verlofdag bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar; - recht op 2 extra-legale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. <p>Deze regeling is suppletief. Dit houdt in dat ondernemingsregelingen betreffende een loopbaanverlof, welke benaming er ook aan gegeven wordt, die gunstiger zijn, integraal van toepassing blijven en niet beïnvloed worden door deze overeenkomst.</p>	<p><u>Article 17</u> – A partir du 1er janvier 2012 chaque employé a</p> <ul style="list-style-type: none"> - un droit unique à 1 jour de congé extra-légal lorsqu'il atteint l'âge de 59 ans ; - droit à 2 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 60 ans. <p>Ce régime est supplétif. Par conséquent, les régimes d'entreprise prévoyant un congé de carrière, quelle qu'en soit la dénomination, qui est plus favorable, demeurent intégralement d'application et ne sont pas influencés par la présente convention.</p>
<u>Hoofdstuk 6 - Vorming en opleiding</u>	<u>Chapitre 6 - Formation</u>
<i>Afdeling 1 – risicogroepen</i>	<i>Section 1 - Groupes à risques</i>
<p><u>Artikel 18</u> – De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2009 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012.</p> <p>De bijdrage voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p> <p>De CAO van 28 april 2009 zal waar nodig worden aangepast gezien de tussengekomen oprichting</p>	<p><u>Article 18</u> – Les dispositions de la convention collective de travail du 28 avril 2009 concernant l'emploi et la formation des groupes à risques sont prolongées dans les limites légales pour la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012.</p> <p>La cotisation prévue à l'article 3 de la convention collective de travail reste fixée à 0,10 p.c.</p> <p>La CCT du 28 avril 2009 sera adaptée le cas échéant compte tenu de la création, dans</p>

<p>van de VZW "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de bedienden van de non-ferro sector".</p>	<p>l'intervalle, de l'ASBL "Fonds de formation et d'emploi pour les employés du secteur non ferreux".</p>
<p><i>Afdeling 2 - Permanente vorming</i></p>	<p><i>Section 2 - Formation permanente</i></p>
<p><u>Artikel 19</u> - De ondertekende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de bedienden en bijgevolg van de ondernemingen.</p>	<p><u>Article 19</u> - Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des employés, et par voie de conséquence des entreprises.</p>
<p>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 pct. van de loonmassa middels de jaarlijkse verhoging van de vormingsinspanning van iedere onderneming afzonderlijk en de bedrijfsopleidingsplannen, zoals bepaald in artikelen 20 en 21.</p>	<p>Le secteur confirme qu'il satisfait à l'effort de formation de 1,9 p.c. 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, au moyen de l'augmentation annuelle des efforts de formation de chaque entreprise considérée séparément et des plans de formation d'entreprise, tels que définis aux articles 20 et 21.</p>
<p><u>Artikel 20</u> - De vormingsinspanning van elke onderneming zal vanaf 2011 minstens 1,4 pct. en vanaf 2012 minstens 1,5 pct. bedragen van de totale jaarlijkse bruto loonmassa.</p>	<p><u>Article 20</u> - L'effort de formation de chaque entreprise s'élèvera à partir de 2011 à 1,4 p.c. au moins et à partir de 2012 à 1,5 p.c. au moins de la masse salariale totale annuelle brute.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>De op ondernemingsvlak reeds bestaande inspanningen inzake vorming en opleiding voor bedienden 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</p>	<p>Les efforts déjà présents au niveau de l'entreprise en matière de formation des employés, peuvent être pris en compte dans le calcul des objectifs susmentionnés. Le secteur incite toutes les entreprises à accorder l'attention nécessaire à la formation et demande aux entreprises dans lesquelles la norme établie est déjà dépassée, de poursuivre ces efforts</p>

continueren.

Artikel 21 §1. De ondernemingen zullen jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan opstellen telkens vóór 1 april van het desbetreffend jaar.

In de bedrijfsopleidingsplannen zal zoveel mogelijk aandacht geschenken worden aan alle bediendecategorieën, ook aan de bedienden van 50 jaar en ouder.

In dit verband zal de ondernemingsraad, of zonodig de bediendevertegenwoordiging in de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, eveneens geraadpleegd worden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging voor de bedienden geraadpleegd worden. Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging voor de bedienden zal het bedrijfsopleidingsplan ter advies voorgelegd worden aan het paritair comité.

Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van de werkgever als van de bediende.

Desgevallend zal met de syndicale afvaardiging voor de bedienden overlegd worden over de sociale afstemming van de opleiding voor individuele gevallen.

§2. Het bedrijfsopleidingsplan betreffende het jaar 2011, 2012 en 2013 en een uittreksel uit het verslag van de ondernemingsraad betreffende de raadpleging zullen worden overgemaakt aan Agoria uiterlijk tegen respectievelijk 31 oktober 2011, 30 april 2012 en 30 april 2013. Agoria geeft de bedrijfsopleidingsplannen en uittreksels uit de verslagen van de ondernemingsraden door aan de

Article 21 §1er. Chaque année, les entreprises élaboreront, avant le 1er avril, un plan de formation d'entreprise.

Dans les plans de formation d'entreprise une attention maximale sera accordée à toutes les catégories d'employés, y compris les employés de 50 ans et plus.

A ce propos, le conseil d'entreprise ou, si nécessaire, la représentation des employés au sein du conseil d'entreprise, sera également consulté, dans le cadre des missions prévues par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail. A défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale des employés qui sera consultée. Pour les entreprises sans délégation syndicale pour employés, le plan de formation d'entreprise sera soumis pour avis à la commission paritaire.

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

Le cas échéant, une concertation sera organisée avec la délégation syndicale pour les employés quant à l'adéquation sociale de la formation pour des cas individuels.

§2. Le plan de formation d'entreprise relatif à l'année 2011, 2012 et 2013 et un extrait du procès-verbal du conseil d'entreprise concernant la consultation seront communiqués à Agoria au plus tard respectivement le 31 octobre 2011, le 30 avril 2012 et le 30 avril 2013. Agoria transmet les plans de formation et extraits des procès verbaux des conseils d'entreprises aux organisations syndicales. De la même manière une

<p>werknemersorganisaties. Op dezelfde wijze zal uiterlijk tegen het einde van het eerste kwartaal na afloop van de kalenderjaren 2011, 2012 en 2013 een evaluatie betreffende de realisatie van het plan aan de vakbondsorganisaties via Agoria worden overgemaakt.</p>	<p>évaluation de la réalisation du plan sera, au plus tard à l'échéance du premier trimestre suivant la fin des années civiles 2011, 2012 et 2013, communiqué par Agoria aux organisations syndicales.</p>
<p>Op bedrijfsvlak wordt afgesproken welke informatie wordt medegedeeld.</p>	<p>Au niveau de l'entreprise, il sera décidé en concertation quelle information sera communiquée.</p>
<p>§3. Tenzij de Raad van Bestuur van de VZW "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de bedienden van de non-ferro sector" er anders over beslist, zal een financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen vanuit de VZW "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de bedienden van de non-ferro sector" slechts kunnen verleend worden indien de betrokken onderneming tijdig een bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld waarin tevens de opleidingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen zijn opgenomen en dat door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging voor de bedienden, bij toepassing van dit artikel gunstig werd geadviseerd.</p>	<p>§3. Sauf si le conseil d'administration de l'ASBL "Fonds de formation et d'emploi pour les employés du secteur non ferreux" en décide autrement, l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risques de l'ASBL "Fonds de formation et d'emploi pour les employés du secteur non ferreux" ne peut être attribuée que si l'entreprise en question a élaboré à temps un plan de formation d'entreprise, qui reprend également les initiatives de formation en faveur des groupes à risque, et qui, en application de cet article, a reçu un avis favorable du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale pour les employés.</p>
<p>Daarboven wordt voor de onderneming die hetzij geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld, hetzij de ondernemingsraad niet heeft geraadpleegd overeenkomstig dit artikel, de bijdrage voor de risicogroepen zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2009 betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen, verlengd met deze CAO, voor het betrokken kalenderjaar verhoogd met 0,05 pct.</p>	<p>En outre pour l'entreprise qui, soit n'a pas établi un plan de formation d'entreprise, soit n'a pas consulté le conseil d'entreprise conformément au présent article, la cotisation pour les groupes à risque telle que fixée dans l'article 3 de la convention collective de travail du 28 avril 2009 concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque, prolongée par cette CCT, est augmentée de 0,05 p.c. pour l'année civile concernée.</p>
<p><u>Artikel 22</u> – De bedienden met statuut van uitzendkracht die minstens 1 jaar ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt genieten vanaf 1 juli 2011 een gelijkwaardig recht op vorming als de vaste werknemers.</p>	<p><u>Article 22</u> - Les employés intérimaires qui ont travaillé minimum 1 an dans l'entreprise de façon ininterrompue bénéficient à partir du 1er juillet 2011 d'un droit à la formation équivalent à celui des travailleurs permanents.</p>
<p><u>Artikel 23</u> - Aan de ondernemingen en de bedienden wordt aanbevolen om gebruik te</p>	<p><u>Article 23</u> - Il est recommandé aux entreprises et aux employés de faire usage des canaux de</p>

<p>maken van de bestaande communicatiekanalen in de onderneming of andere contacten met de hiërarchische lijn, teneinde de individuele functiegerichte vorming van de bediende bespreekbaar te maken.</p>	<p>communication existants dans l'entreprise ou des autres contacts avec la ligne hiérarchique, afin que la formation individuelle liée à la fonction de l'employé puisse faire l'objet d'une discussion.</p>
<p><i>Afdeling 3 – OpleidingsCV</i></p>	<p><i>Section 3 – CV de formation</i></p>
<p>Artikel 24 - De ondertekenende partijen bevestigen de waarde van het opleidingsCV als instrument om de weerwerkbaarheid van de bediende te ondersteunen.</p> <p>Het omvat minstens een overzicht van de uitgeoefende functies en de gevolgde relevante professionele opleidingen, met de bedoeling de door de individuele bediende genoten opleidingen en opgebouwde competenties te herkennen en te erkennen en zo zijn weerwerkbaarheid op de arbeidsmarkt aan te tonen.</p> <p>De inhoud en modaliteiten van het opleidingsCV worden paritair op ondernemingsvlak bepaald. Waar reeds een dergelijk instrument bestaat, kan dit in voege blijven. Het opleidingsCV wordt afgeleverd bij uitdiensttreding en op individuele vraag van de betrokken bediende.</p> <p>Bij gebrek aan een eigen ondernemingsmodel, geldt het sectoraal suppletief model, voorzien in de CAO van 19 april 2010.</p> <p>De CAO van 19 april 2010 betreffende het opleidingsCV zal in deze zin aangepast worden met ingang van 1 januari 2012.</p>	<p>Article 24 - Les parties signataires confirment la valeur du CV de formation comme instrument de soutien à la réinsertion de l'employé.</p> <p>Il contient au moins un aperçu des fonctions exercées et des formations professionnelles pertinentes suivies, dans l'objectif d'identifier et de reconnaître les formations suivies et les compétences acquises individuellement par l'employé et démontrer ainsi sa réinsertion sur le marché du travail.</p> <p>Le contenu et les modalités du CV de formation sont fixés paritairem ent au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises où il existe déjà un tel système, celui-ci peut rester en vigueur. Le CV de formation est remis à l'employé lorsqu'il quitte l'entreprise ou qu'il en formule la demande individuellement.</p> <p>À défaut d'un modèle propre à l'entreprise, c'est le modèle supplétif sectoriel, prévu par la CCT du 19 avril 2010, qui est utilisé.</p> <p>La CCT du 19 avril 2010 relative au CV de formation sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2012.</p>
<p><u>Hoofdstuk 7 - Overeenkomsten bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en uitzendovereenkomsten</u></p>	<p><u>Chapitre 7 - Contrats à durée déterminées, contrats de remplacement et contrats d'intérim</u></p>

<p><u>Artikel 25</u> - De CAO van 11 april 2011 inzake overeenkomsten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en uitzendovereenkomsten wordt verlengd tot 30 juni 2013.</p>	<p><u>Article 25</u> - La CCT relative aux contrats à durée déterminée, contrats de remplacement et contrats d'intérim est prolongée jusqu'au 30 juin 2013.</p>
<p><u>Hoofdstuk 8 - Mobiliteit</u></p>	<p><u>Chapitre 8 - Mobilité</u></p>
<p><u>Artikel 26 – §1.</u> De bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer zoals bepaald in artikel 3 van de CAO van 19 juni 2009 betreffende de vervoerskosten wordt vanaf 1 mei 2011 berekend op basis van de tabel opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.</p> <p>§2. De bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer zoals bepaald in artikel 3 van de CAO van 19 juni 2009 betreffende de vervoerskosten wordt vanaf 1 januari 2012 berekend op basis van de tabel opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.</p> <p>Deze tabel wordt geïndexeerd op 1 mei 2012 met het percentage waarmee de lonen overeenkomstig de CAO van 17 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie worden geïndexeerd op deze datum.</p> <p><u>Artikel 27</u> – Het loonplafond inzake de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer (artikel 1 van de CAO van 19 juni 2009 betreffende de vervoerskosten) bedraagt vanaf 1 januari 2012 € 50.263,26.</p>	<p><u>Article 26 – §1.</u> La contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé, prévue à l'article 3 de la CCT du 19 juin 2009 relative aux frais de transport est calculée à partir du 1^{er} mai 2011 sur base du tableau repris en annexe 1 de la présente CCT.</p> <p><u>Article 26 – §2.</u> La contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé, prévue à l'article 3 de la CCT du 19 juin 2009 relative aux frais de transport est calculée à partir du 1^{er} janvier 2012 sur base du tableau repris en annexe 2 de la présente CCT.</p> <p>Ce tableau est indexé au 1^{er} mai 2012 avec le pourcentage suivant lequel les salaires sont indexés à cette date, selon la CCT du 17 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.</p> <p><u>Article 27</u> – Le plafond salarial pour la contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé (article 1 de la CCT du 19 juin 2009 relative aux frais de transport) s'élève à partir du 1^{er} janvier 2012 à € 50.263,26.</p>
<p><u>Hoofdstuk 9 – Harmonisatie statuten</u></p>	<p><u>Chapitre 9 – Harmonisation des statuts</u></p>
<p><u>Artikel 28</u> - De partijen komen overeen om tegen 31 december 2012 een werkgroep op te richten die de verschillen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden op sectoraal en ondernemingsvlak tussen werklieden en bedienden zal inventariseren.</p>	<p><u>Article 28</u> - Les parties conviennent de créer, pour le 31 décembre 2012 au plus tard, un groupe de travail chargé de faire l'inventaire des différences au niveau sectoriel et des entreprises en matière de conditions salariales et de travail entre ouvriers et employés.</p>

<u>Hoofdstuk 10 - Sociaal overleg, sociale stabiliteit, syndicale waarborgen</u>	<u>Chapitre 10 - Concertation sociale, stabilité sociale, garanties syndicales</u>
<p>Artikel 29 - De syndicale waarborgen zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 17 juni 2005 betreffende de syndicale waarborgen worden vanaf 1 januari 2012 verhoogd met € 3,32 verhoogd met de indexaanpassing van december 2011.</p> <p>Artikel 30 - Indien tegen 1 april 2012 tussen partijen een CAO wordt afgesloten inzake sociale stabiliteit, worden de syndicale waarborgen zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 17 juni 2005 betreffende de syndicale waarborgen vanaf 1 januari 2012 bijkomend verhoogd met € 3,32 verhoogd met de indexaanpassing van december 2011. Deze voorwaardelijke verhoging is cumulatief met de verhoging voorzien in artikel 29 van deze CAO, wat betekent dat bij het tijdig sluiten van de CAO inzake sociale stabiliteit het bedrag van de syndicale waarborgen op 1 januari 2012 wordt verhoogd met € 6,64 verhoogd met de indexaanpassing van december 2011.</p>	<p>Article 29 - Les garanties syndicales telles que prévues à l'article 3 de la CCT du 17 juin 2005 concernant les garanties syndicales seront augmentées à partir du 1^{er} janvier 2012 de € 3,32 augmentés de l'indexation de décembre 2011.</p> <p>Article 30 - Si pour le 1^{er} avril 2012, une CCT est conclue entre les parties en matière de stabilité sociale, les garanties syndicales telles que prévues à l'article 3 de la CCT du 17 juin 2005 concernant les garanties syndicales seront augmentées à partir du 1^{er} janvier 2012 de € 3,32 augmentés de l'indexation de décembre 2011. Cette augmentation conditionnelle est cumulative avec l'augmentation prévue à l'article 29 de cette CCT, ce qui signifie qu'en cas de conclusion, dans les délais, de la CCT relative à la stabilité sociale, le montant des garanties syndicales sera augmenté, au 1^{er} janvier 2012, de 6,64 €, augmentés de l'indexation de décembre 2011.</p>
<u>Hoofdstuk 11 – Statuut van de syndicale afvaardiging en syndicale vorming</u>	<u>Chapitre 11 – Statut de la délégation syndicale et formation syndicale</u>
<p>Artikel 31 – De werkgevers bevestigen de bevoegdheid van de syndicale delegatie om de bedienden bij te staan bij een eventueel ontslaggesprek. De werkgevers verbinden er zich vanaf datum van ondertekening van deze CAO toe om bij het begin van een ontslaggesprek de bediende te informeren over dit recht.</p> <p>Artikel 32 – Indien het krediet van toegelaten afwezigheidsdagen voor syndicale vorming zoals bepaald in artikel 8 van de CAO van 10 juli 1997 betreffende de syndicale vorming niet werd</p>	<p>Article 31 - Les employeurs confirment la compétence de la délégation syndicale pour assister les employés lors d'un éventuel entretien de licenciement. Les employeurs s'engagent à partir de la date de signature de cette cct à informer l'employé de ce droit au début de l'entretien de licenciement.</p> <p>Article 32 – Si le crédit de journées d'absences autorisées pour formation syndicale, comme prévu à l'article 8 de la CCT du 10 juillet 1997 relative à la formation syndicale, n'a pas été épousé pendant</p>

<p>uitgeput gedurende een bepaalde mandaatperiode van 4 jaar, kan een maximum van 2 dagen per effectief mandaat worden overgedragen naar de volgende mandaatperiode van 4 jaar.</p>	<p>une période de mandat déterminée de 4 ans, un maximum de 2 jours par mandat effectif peut être transféré à la période de mandat de 4 ans suivante.</p>
<p><u>Hoofdstuk 12 - Sociale vrede</u></p>	<p><u>Chapitre 12 - Paix sociale</u></p>
<p><u>Artikel 33 – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst. Dit houdt in:</u></p> <p>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 tot het verlenen van bijkomende voordelen.</p>	<p><u>Article 33 – Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale, ce qui implique que:</u></p> <p>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.</p>
<p><u>Hoofdstuk 13 - Duur</u></p>	<p><u>Chapitre 13 - Durée</u></p>
<p><u>Artikel 34 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012, tenzij anders bepaald.</u></p> <p>De bepalingen van artikel 11, 12, 15, 16, 19, 20, 21§2, 21§3, 22, 23, 25 en 33 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2013.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 17, 21§1, 24, 26, 27, 29, 30, 31 en 32 zijn van onbepaalde duur en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden.</p>	<p><u>Article 34 – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012, sauf stipulation contraire.</u></p> <p>Les dispositions des articles 11, 12, 15, 16, 19, 20, 21§2, 21§3, 22, 23, 25 et 33 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2013.</p> <p>Les dispositions des articles 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 17, 21§1, 24, 26, 27, 29, 30, 31 et 32 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.</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>De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.</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> <p>Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.</p>
--	---

Bijlage 1 aan het protocol van sectoraal akkoord 2011 – 2012 voor de bedienden van de non-ferro sector: maandelijkse tussenkomst van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer
vanaf 1 mei 2011 - sectorale tabel PC 224

Annexe 1 au protocole d'accord sectoriel 2011-2012 pour les employés des métaux non-ferreux : intervention mensuelle de l'employeur dans les frais de transport privé à partir du 1er mai 2011 - tableau sectoriel CP 224.

afstand (in km) distance (en km)	Tussenkomst (in €per maand) Intervention (en €par mois)	afstand (in km) distance (en km)	Tussenkomst (in €per maand) Intervention (en €par mois)
1	5,99	61 - 65	97,15
2	11,99	66 - 70	102,32
3	17,98	71 - 75	107,49
4	19,64	76 - 80	111,62
5	21,08	81 - 85	116,79
6	22,53	86 - 90	121,96
7	23,98	91 - 95	126,09
8	25,21	96 - 100	131,26
9	26,87	101 - 105	136,42
10	27,91	106 - 110	141,6
11	29,97	111 - 115	145,73
12	31	116 - 120	150,89
13	32,04	121 - 125	155,04
14	34,11	126 - 130	160,2
15	35,14	131 - 135	165,37
16	36,69	136 - 140	170,53
17	38,24	141 - 145	174,67
18	39,27	146 - 150	180,87

19	41,34	151 - 155	183,97
20	42,38	156 - 160	188,11
21	43,93	161 - 165	193,27
22	45,47	166 - 170	197,4
23	47,02	171 - 175	202,58
24	48,06	176 - 180	207,75
25	50,13	181 - 185	210,84
26	51,16	186 - 190	216,01
27	52,71	191 - 195	221,18
28	54,78	196 - 200	225,31
29	55,82		
30	56,84		
31 - 33	59,95		
34 - 36	64,08		
37 - 39	68,22		
40 - 42	72,35		
43 - 45	76,48		
46 - 48	80,62		
49 - 51	85,78		
52 - 54	88,89		
55 - 57	90,95		
58 - 60	94,05		

Bijlage 2 aan het protocol van sectoraal akkoord 2011 – 2012 voor de bedienden van de non-ferro sector: wekelijkse tussenkomst van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer
vanaf 1 januari 2012 - sectorale tabel PC 224

Annexe 2 au protocole d'accord sectoriel 2011-2012 pour les employés des métaux non-ferreux : intervention hebdomadaire de l'employeur dans les frais de transport privé
à partir du 1er janvier 2012 - tableau sectoriel CP 224.

afstand (in km) distance (en km)	tussenkomst (in €per week) intervention (en €par semaine)	afstand (in km) distance (en km)	tussenkomst (in €per week) intervention (en €par semaine)
1	1,83	43 - 45	22,94
2	3,66	46 - 48	24,39
3	5,48	49 - 51	25,53
4	5,89	52 - 54	26,36
5	6,41	55 - 57	27,39
6	6,82	58 - 60	28,42
7	7,14	61 - 65	29,46

8	7,55	66 - 70	31
9	7,96	71 - 75	32,04
10	8,37	76 - 80	34,11
11	8,88	81 - 85	35,14
12	9,31	86 - 90	36,69
13	9,72	91 - 95	38,24
14	10,13	96 - 100	39,27
15	10,54	101 - 105	40,82
16	11,05	106 - 110	42,38
17	11,48	111 - 115	43,93
18	11,89	116 - 120	45,47
19	12,4	121 - 125	46,51
20	12,81	126 - 130	48,06
21	13,23	131 - 135	49,61
22	13,65	136 - 140	50,64
23	14,16	141 - 145	52,71
24	14,57	146 - 150	54,78
25	14,88	151 - 155	54,78
26	15,51	156 - 160	56,84
27	15,82	161 - 165	57,88
28	16,12	166 - 170	58,91
29	16,74	171 - 175	60,98
30	17,05	176 - 180	62,02
31 - 33	17,78	181 - 185	64,08
34 - 36	19,22	186 - 190	65,11
37 - 39	20,36	191 - 195	66,15
40 - 42	21,71	196 - 200	68,22

STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVE-SECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING

SOCIAAL AKKOORD VAN 27 JUNI 2011

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector verklaren de ondertekende partijen dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 31 december 2012 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.

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

ACCORD SOCIAL DU 27 JUIN 2011

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 ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 31 décembre 2012, 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.