

<b>Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen</b>	<b>Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux</b>
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015</i>	<i>Convention collective de travail du 7 décembre 2015</i>
<b>Protocol van sectoraal akkoord 2015-2016</b>	<b>Protocole d'accord sectoriel 2015-2016</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 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 (61401/co/224) 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 (61401/co/224) 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>

Artikel 3 - Op 1 mei 2015 en op 1 mei 2016 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 (46031/co/224) betreffende de koppeling van de wedden aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.

Article 3 - Le 1<sup>er</sup> mai 2015 et le 1<sup>er</sup> mai 2016, 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 (46031/co/224) relative à la liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation.

Cet article est d'application pour une durée indéterminée.

*Afdeling 2 - Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)*

*Section 4 - Avantages liés aux résultats (ROCE)*

Artikel 4 - Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2016, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2016 (bv. 1 april 2016 tot 31 maart 2017) wordt de schaal voor de berekening van het toe te kennen voordeel bepaald in de cao van 16 april 2008 (88098/co/224) 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 als volgt aangepast: alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct. worden verhoogd met 0,1%. Dit artikel geldt voor onbepaalde duur

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.	

Article 4 – À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2016, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2016 (par exemple du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017), l'échelle pour le calcul de l'avantage à accorder prévu dans la CCT du 16 avril 2008 (88098/co/224) 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 : toutes les tranches supérieures ou égales à 5 p.c. sont augmentées avec 0,1%. Cet article est d'application de durée indéterminée.

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 %		0%
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,1 %	Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,1%
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,4 %	Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,4 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,8 %	Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	1,8 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5%	2,4 %	Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,4 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20%	3,1 %	Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,1%
Groter dan of gelijk aan 20%	3,7 %	Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,7%
Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.		Cet article est d'application pour une durée indéterminée.	
<i>Afdeling 3 - Wijzigingen aan de bestaande sectorale regeling inzake ecocheques (cao van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu)</i>		<i>Section 3 – Modifications au régime sectoriel existant en matière d'écochèques (CCT du 19 juin 2009 relative au menu du pouvoir d'achat)</i>	
<p><u>Artikel 5</u> – Andere invulling op ondernemingsvlak</p> <p>Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 15 september 2009 resp. 30 november 2011 op basis van de cao van 19 juni 2009 (95488/co/224) betreffende het koopkrachtmenu ecocheques hebben toegekend kunnen alsnog voor een andere invulling kiezen zonder dat dit een kostenverhoging inhoudt.</p> <p>Elk gelijkwaardig voordeel in het kader van de harmonisering van de statuten arbeidersbedienden komt hiervoor in aanmerking.</p>		<p><u>Article 5</u> – Autre affectation au niveau des entreprises</p> <p>Les entreprises qui, en l'absence d'accord pour le 15 septembre 2009 resp. 30 novembre 2011, ont accordé des écochèques sur la base de la CCT du 19 juin (2009 95488/co/224) concernant le menu de pouvoir d'achat, peuvent encore opter pour un autre choix, sans que ceci n'entraîne une augmentation des coûts.</p> <p>À cet effet, il est tenu compte de chaque avantage équivalent octroyé dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés.</p>	

<p>De alternatieve invulling moet gebeurd zijn tegen ten laatste 30 juni 2016 via een ondernemings-cao. Ondernemingen zonder syndicale delegatie moeten de gekozen formule meedelen aan de voorzitter van het paritair comité voor 30 juni 2016.</p> <p>Bij gebrek aan akkoord binnen de onderneming voor 30 juni 2016, 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>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p>La destination alternative doit être choisie pour le 30 juin 2016 au plus tard, via une CCT d'entreprise. Les entreprises sans délégation syndicales sont tenues de communiquer la formule choisie au président de la commission paritaire pour le 30 juin 2016 au plus tard.</p> <p>À défaut d'un accord au sein de l'entreprise pour le 30 juin 2016, 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>Cet article est d'application pour une durée indéterminée.</p>
<p><i>Afdeling 4 – Forfaitaire verhoging van de lonen</i></p>	<p><i>Section 4 – Augmentation forfaitaire des salaires</i></p>
<p><u>Artikel 6</u> - Op 1 januari 2016 worden het sectoraal minimumloon en de reële lonen van de voltijdse bedienden verhoogd met 14 EUR bruto per maand. Voor deeltijdse bedienden wordt dit bedrag pro rata hun tewerkstellingsbreuk toegepast.</p>	<p><u>Article 6</u> – Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 le salaire minimum sectoriel et les salaires réels des employés à temps plein seront augmentés par 14 EUR brut par mois. Pour les employés à temps partiel cette augmentation est appliquée au prorata de leur fraction d'occupation.</p>
<p><i>Afdeling 5 – Harmonisatiebudget</i></p>	<p><i>Section 5 – Budget d'harmonisation</i></p>
<p><u>Artikel 7</u> - §1. Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2016 een harmonisatiebudget ter beschikking gesteld dat gelijk is aan 100 EUR bruto per voltijdse bediende en pro rata voor deeltijdse bedienden. Dit budget wordt uitsluitend besteed aan de harmonisering van de statuten arbeidersbedienden.</p> <p>§2. De besteding van dit harmonisatiebudget wordt op ondernemingsvlak bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd uiterlijk op 31 december 2015.</p> <p>§3. Bij ontbreken van een ondernemings-cao neergelegd uiterlijk op 31 december 2015, wordt dit harmonisatiebudget omgezet in een eenmalige premie van 100 EUR bruto per bediende.</p> <p>Deze premie van 100 EUR bruto per bediende wordt betaald in juli 2016, pro rata het aantal</p>	<p><u>Article 7</u> – §1. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, il est mis à la disposition des entreprises un budget d'harmonisation équivalent à 100 EUR bruts par employé à temps plein et au prorata pour les employés à temps partiel. Ce budget doit être affecté uniquement à l'harmonisation des statuts ouvriers-employés.</p> <p>§2. L'affectation de ce budget d'harmonisation est déterminée au niveau de l'entreprise par le biais d'une convention collective de travail déposée le 31 décembre 2015 au plus tard.</p> <p>§3. En l'absence d'une CCT d'entreprise déposée le 31 décembre 2015 au plus tard, ce budget d'harmonisation est transformé en une prime unique de 100 EUR bruts par employé.</p> <p>Cette prime unique de 100 EUR bruts par employé est payée en juillet 2016, au prorata du nombre de</p>

<p>volledige maanden in dienst tijdens de referteperiode van 1/1/2016 tot 30/6/2016 en in verhouding tot hun arbeidsregeling voor deeltijdse bedienden.</p> <p>§4. Bij ontbreken van een ondernemings-cao neergelegd uiterlijk op 31 december 2015, zal de bestemming van het harmonisatiebudget van 100 EUR bruto per bediende bij de sectorale besprekingen 2017-2018 opnieuw op sectorniveau worden bepaald.</p>	<p>mois complets en service pendant la période de référence du 1/1/2016 au 30/6/2016 et au prorata de leur régime de travail pour les employés à temps partiel.</p> <p>§4. En l'absence d'une CCT d'entreprise déposée le 31 décembre 2015 au plus tard, l'affectation du budget d'harmonisation de 100 EUR bruts par employé sera à nouveau fixée au niveau sectoriel lors des discussions sectorielles 2017-2018.</p>
<p><u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid en werkbaar werk</u></p>	<p><u>Chapitre 4 - Sécurité d'emploi et travail acceptable</u></p>
<p><u>Artikel 8</u> – De werkzekerheidsclausule die per cao van 27 juni 2011 (105769/co/224) uitgebreid werd naar meervoudig ontslag wordt verlengd tot 30 juni 2017.</p> <p><u>Artikel 9</u> – Vanaf 1 januari 2016 heeft iedere bediende recht op 1 extralegale verlofdag per jaar bij het bereiken van de leeftijd van 58 jaar en op 2 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.</p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p><u>Article 8</u> – La clause de sécurité d'emploi étendue au licenciement multiple par la CCT du 27 juin 2011 (105769/co/224) est prolongée jusqu'au 30 juin 2017.</p> <p><u>Article 9</u> – A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 chaque employé a droit à 1 jour de congé extra-légal par an lorsqu'il atteint l'âge de 58 ans et à 2 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 60 ans.</p> <p>Cet article est d'application pour une durée indéterminée.</p>
<p><u>Hoofdstuk 5 - Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning</u></p>	<p><u>Chapitre 5 - Organisation du travail et planification de la carrière</u></p>
<p><i>Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)</i></p>	<p><i>Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i></p>
<p><u>Artikel 10</u> - SWT 58 jaar na 33 jaar beroepsverleden</p> <p>§1. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 van 27 april 2015 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of</p>	<p><u>Article 10</u> - RCC 58 ans après 33 ans de carrière professionnelle</p> <p>§1. 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° 111 du 27 avril 2015, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont</p>

<p>ouder zijn 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 gewerkt hebben in een zwaar beroep.</p> <p>§2. Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in §1 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 van 27 april 2015 voor 2015 en 2016 de leeftijd bepaald op 58 jaar.</p>	<p>58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans, et soit ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail N° 46 du 23 mars 1990 soit ayant travaillé dans un métier lourd.</p> <p>§2. Pour les régimes de RCC repris aux §1, en application de la convention collective de travail N° 112 du 27 avril 2015, l'âge est fixée à 58 ans pour 2015 et 2016.</p>
<p><u>Artikel 11</u> – SWT 58 jaar na 35 jaar beroepsverleden - zwaar beroep</p> <p>§1. In toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.</p> <p>§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 van 27 april 2015 wordt de leeftijd voor 2015 en 2016 bepaald op 58 jaar.</p>	<p><u>Article 11</u> – RCC 58 ans après un passé professionnel de 35 ans - métier lourd.</p> <p>§1. En application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 35 ans et qui ont travaillé dans un métier lourd.</p> <p>§2. En application de la convention collective de travail N° 113 du 27 avril 2015, l'âge est fixé à 58 ans pour 2015 et 2016.</p>
<p><u>Artikel 12</u> – SWT 58 jaar na 40 jaar beroepsverleden</p> <p>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. 115 van 27 april 2015 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag aan de bedienden te bevestigen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.</p>	<p><u>Article 12</u> – RCC 58 ans après 40 ans de carrière</p> <p>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° 115 du 27 avril 2015, la présente convention collective de travail a pour but de confirmer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 40 ans.</p>

<p>In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 van 27 april 2015 wordt de leeftijd voor 2015 en 2016 bepaald op 58 jaar.</p>	<p>En application de la convention collective de travail N° 116 du 27 avril 2015, l'âge est fixé pour 2015 et 2016 à 58 ans.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Tijdskrediet</i></p>	<p><i>Section 2 - Crédit-temps</i></p>
<p><u>Artikel 13</u> – Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds</p> <p>In uitvoering van artikel 4 §1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde bedienden recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering in het kader van het bijkomend recht voor maximaal 36 maanden voorzien in artikel 4 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.</p> <p><u>Artikel 14</u> – Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan</p> <p>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 bedienden 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.</p> <p>De bestaande afspraken rond tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.</p> <p>Dit artikel is van toepassing tot 30 juni 2017.</p> <p><u>Artikel 15</u> – Landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep</p> <p>In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van 27 april 2015 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de</p>	<p><u>Article 13</u> – Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein</p> <p>En exécution de l'article 4 §1, 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 d'emplois de fin de carrière, les employés repris à l'article 1 ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps dans le cadre du droit supplémentaire à 36 mois maximum, prévu à l'article 4 §1 de la convention collective de travail n°103.</p> <p><u>Article 14</u> – Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière</p> <p>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 employés du secteur ayant 50 ans au moins et une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à la diminution de carrière d'un 1/5.</p> <p>Les partenaires sociaux conviennent qu'une évaluation aura lieu au premier trimestre 2015.</p> <p>Cet article cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015.</p> <p><u>Article 15</u> – Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans après 28 - carrière longue ou métier lourd</p> <p>En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2015-2016 pour</p>

<p>periode 2015-2016 voor de bedienden die in toepassing van artikel 8 §1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of 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.</p> <p>De bestaande afspraken rond tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.</p> <p>Dit artikel is van toepassing tot 30 juni 2017.</p>	<p>les employés qui, en application de l'article 8 §1 de la convention collective de travail susmentionnée n°103, diminuent leurs prestations de travail à un emploi de travail à mi-temps ou 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 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.</p> <p>Les dispositions existantes en matière de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière seront respectées.</p> <p>Cet article cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017.</p>
<p><i>Afdeling 3 - Overuren</i></p>	<p><i>Section 3 - Heures supplémentaires</i></p>
<p><u>Artikel 16</u> – De cao van <i>3 februari 2015</i> (<del>125912</del>/co/224) betreffende de arbeidsorganisatie wordt verlengd tot 30 juni 2017.</p>	<p><u>Article 16</u> - La CCT du <i>3 février 2015</i> (<del>125912</del>/co/224) relative à l'organisation du travail est prolongée jusqu'au 30 juin 2017.</p>
<p><u>Hoofdstuk 6 - Opleiding</u></p>	<p><u>Chapitre 6 - Formation</u></p>
<p><i>Afdeling 1 – Risicogroepen</i></p>	<p><i>Section 1 - Groupes à risques</i></p>
<p><u>Artikel 17</u> – In toepassing van de wet van 27 december 2006 en het KB van 19 februari 2013 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2014 (122553/co/224) betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen verlengd voor de periode van 1 januari 2015 tot 30 juni 2017.</p> <p>De bijdrage voorzien in artikel 2 van deze cao blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p>	<p><u>Article 17</u> – En application de la loi du 27 décembre 2006 et de l'arrêté royal du 19 février 2013, les dispositions de la convention collective de travail du 28 avril 2014 (122553/co/224) concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risques sont prolongées pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 juin 2017.</p> <p>La cotisation prévue à l'article 2 de cette CCT reste fixée à 0,10 p.c.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Permanente vorming</i></p>	<p><i>Section 2 - Formation permanente</i></p>



<p><u>Artikel 18</u> – 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 door middel van de jaarlijkse verhoging van de vormingsinspanning van iedere onderneming afzonderlijk en de bedrijfsopleidingsplannen, zoals bepaald in artikelen 21 en 22.</p> <p><u>Artikel 19</u> - De vormingsinspanning van elke onderneming zal in 2015-2016 minstens 1,7 pct. bedragen van de totale jaarlijkse bruto loonmassa.</p>	<p><u>Article 18</u> - 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 21 et 22.</p> <p><u>Article 19</u> - L'effort de formation de chaque entreprise s'élèvera en 2015-2016 à 1,7 p.c. au moins de la masse salariale totale annuelle brute.</p>
<p><u>Hoofdstuk 7 - Mobiliteit</u></p>	<p><u>Chapitre 7 - Mobilité</u></p>
<p><u>Artikel 19</u> – De bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 28 april 2014 (122550/co/224) betreffende de vervoerskosten wordt vanaf 1 mei 2015 jaarlijks per 1 mei geïndexeerd 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>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p> <p><u>Artikel 20</u> – Het loonplafond inzake de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer (artikel 1 van de cao van 28 april 2014 betreffende de vervoerskosten) wordt jaarlijks op 1 mei aangepast volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1997 betreffende de koppeling van de wedden aan het prijsindexcijfer bij consumptie.</p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p><u>Article 19</u> – La contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé, prévue à l'article 3 de la CCT du 28 avril 2014 (122550/co/224) relative aux frais de transport, est à partir du 1<sup>er</sup> mai 2015 indexée annuellement au 1<sup>er</sup> mai 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>Cet article est d'application pour une durée déterminée.</p> <p><u>Article 20</u> – Le plafond salarial pour la contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé (article 1 de la CCT du 28 avril 2014 relative aux frais de transport) est adapté annuellement au 1<sup>er</sup> mai selon les dispositions de la convention du 17 juillet 1997 concernant la liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation.</p> <p>Cet article est d'application pour une durée déterminée.</p>
<p><u>Hoofdstuk 8 – Harmonisatie statuten</u></p>	<p><u>Chapitre 8 – Harmonisation des statuts</u></p>

<p><u>Artikel 21</u> - Partijen komen overeen om samen met de vakbondsorganisaties voor de arbeiders afspraken te maken over de waarde van het outplacement.</p> <p><u>Artikel 22</u> - Partijen komen overeen om de besprekingen over een sectoraal sociaal aanvullend pensioenplan voort te zetten, in de werkgroep samen met de vakbondsorganisaties voor de arbeiders.</p>	<p><u>Article 21</u> - Les parties s'accordent de se concerter sur la valeur de l'outplacement en concertation avec les organisations syndicales des ouvriers.</p> <p><u>Article 22</u> - Les parties conviennent de continuer les discussions sur un plan de pension complémentaire social sectoriel, dans le groupe de travail en collaboration avec les organisations syndicales des ouvriers.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 9 – Klein verlet</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 9 – Petit chômage</u></p>
<p><u>Artikel 23</u> – Voor alle vormen van klein verlet zoals voorzien in de cao van 19 juni 2009 wordt de persoon die wettelijk samenwoont met de bediende gelijkgesteld met met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.</p>	<p><i>les</i> <i>tel que prévues dans la CCT du</i> <u>Article 23</u> Pour toutes les formes de petit chômage, la personne cohabitant légalement avec l'employé, est assimilée au conjoint du travailleur.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 10 - Sociaal overleg, syndicale waarborgen</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 10 - Concertation sociale, garanties syndicales</u></p>
<p><u>Artikel 24</u> - De syndicale waarborgen zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 28 april 2014 betreffende de syndicale waarborgen worden vanaf 1 januari 2017 (refertejaar 2016) verhoogd tot 80 EUR.</p>	<p><u>Article 24</u> - Les garanties syndicales telles que prévues à l'article 3 de la CCT du 28 avril 2014 concernant les garanties syndicales seront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (année de référence 2016) augmentées jusqu'à 80 EUR.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 11 - Sociale vrede</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 11 - Paix sociale</u></p>
<p><u>Artikel 25</u> – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot 30 juni 2017. Dit houdt in:</p> <p>a) dat de vakbonds-en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;</p> <p>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</p>	<p><u>Article 25</u> – Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au 30 juin 2017, 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</p>

19 juin 2009

geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen.	le plan de l'entreprise, et s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires.
<u>Hoofdstuk 12 - Duur</u>	<u>Chapitre 12 - Durée</u>
<p><u>Artikel 26</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 8, 10, 11, 14, 15, 16, 17 en 25 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2017.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 3, 4, 5, 9, 20 en 23 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>De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.</p>	<p><u>Article 26</u> – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 8, 10, 11, 14, 15, 16, 17 et 25 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2017.</p> <p>Les dispositions des articles 3, 4, 5, 9, 20 en 23 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> <p>Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.</p>

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

### **SOCIAAL AKKOORD VAN 16 oktober 2015**

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 ondertekenende partijen dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2017 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 16 octobre 2015**

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 30 juin 2017, 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.