

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 2019</i>	<i>Convention collective de travail du 27 juin 2019</i>
Protocol van sectoraal akkoord 2019-2020	Protocole d'accord sectoriel 2019-2020
<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 (61.401/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 (61.401/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 – Budget</i>	<i>Section 1 – Budget</i>
<p><u>Artikel 3</u> – Aan de ondernemingen wordt op 1 mei 2019 een overdraagbare enveloppe ter beschikking</p>	<p><u>Article 3</u> – Il est mis à la disposition des entreprises une enveloppe transférable équivalente à 1,1 %</p>

<p>gesteld die gelijk is aan 1,1 % van de loonmassa.</p> <p>De besteding van deze enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 31 juli 2019.</p> <p>De berekening van de enveloppe en de besteding gebeuren conform de richtlijnen, aanbevelingen en procedure zoals beschreven in de bijlage.</p> <p>Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 31 juli 2019, worden de effectieve bruto maandlonen op 1 mei 2019 verhoogd met 1,1%.</p>	<p>de la masse salariale au 1^{er} mai 2019.</p> <p>L'affectation de cette enveloppe est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire pour le 31 juillet 2019 au plus tard.</p> <p>L' enveloppe sera calculée et convertie conformément aux instructions, recommandations et procédure prévus en annexe.</p> <p>Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 31 juillet 2019 au plus tard, les appointements mensuels bruts effectifs seront augmentés de 1,1% au 1^{er} mai 2019.</p>								
<p><i>Afdeling 2 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)</i></p>	<p><i>Section 2 – Avantages liés aux résultats (ROCE)</i></p>								
<p><u>Artikel 4</u> – Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2020, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2020 (bv. 1 april 2020 tot 31 maart 2021), wordt de schaal voor de berekening van het toe te kennen voordeel bepaald in de cao van 16 april 2008 (88.098/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 %, de schijven groter dan of gelijk aan 15 pct. met 0,2 %. Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p> <p>Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :</p> <table border="1" data-bbox="108 1675 770 2038"> <tr> <td data-bbox="108 1675 403 2000">Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE</td> <td data-bbox="403 1675 770 2000">Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode</td> </tr> <tr> <td data-bbox="108 2000 403 2038">Kleiner dan 5 pct.</td> <td data-bbox="403 2000 770 2038">0 %</td> </tr> </table>	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 %	<p><u>Article 4</u> – À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2020, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2020 (par exemple du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021), l'échelle pour le calcul de l'avantage à accorder prévu dans la CCT du 16 avril 2008 (88.098/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 %, les tranches supérieures ou égales à 15 p.c. avec 0,2 %. Cet article est d'application à durée indéterminée.</p> <p>Par conséquent, à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :</p> <table border="1" data-bbox="801 1675 1463 2038"> <tr> <td data-bbox="801 1675 1182 2000">Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE</td> <td data-bbox="1182 1675 1463 2000">Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période de référence</td> </tr> <tr> <td data-bbox="801 2000 1182 2038">Inférieure à 5 p.c.</td> <td data-bbox="1182 2000 1463 2038">0 %</td> </tr> </table>	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 %
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 %								
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 %								

Groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,3 %	Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,3 %
Groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,6 %	Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,6 %
Groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,0 %	Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,0 %
Groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5%	2,7 %	Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,7 %
Groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 pct.	3,4 %	Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,4 %
Groter dan of gelijk aan 20 pct.	4,0 %	Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,0 %
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 27 juni 2011 betreffende de ecocheques met registratienummer 105.763/CO/224)</i>		<i>Section 3 – Modifications au régime sectoriel existant en matière d'écochèques (CCT du 27 juin 2011 relative aux écochèques avec numéro d'enregistrement 105.763/CO/224)</i>	
<u>Artikel 5</u> – Andere invulling op ondernemingsvlak Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 30 juni 2017 op basis van de cao van 3 juli 2017 betreffende het budget (140.754/co/224) ecocheques hebben toegekend kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques. De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per bediende en per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen). De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 3 voor de onderhandeling van de enveloppe.		<u>Article 5</u> – Autre affectation au niveau des entreprises Les entreprises qui en l'absence d'accord pour le 30 juin 2017 sur la base de la CCT du 3 juillet 2017 concernant le budget (140.754/co/224), ont accordé des éco-chèques, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques. L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par employé et par an (y compris tous les frais et les charges patronales). La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon les instructions, recommandations et la procédure prévues dans l'article 3 pour la négociation de l'enveloppe.	

<p>Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 31 juli 2019, worden door de werkgever aan de bedienden van de sector ecocheques toegekend.</p>	<p>Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 31 juillet 2019 au plus tard, les employés du secteur se verront attribuer à charge des employeurs des éco-chèques.</p>
<p><i>Afdeling 4 – Verhoging van het sectoraal minimumloon en de sectorale weddeschaal</i></p>	<p><i>Section 4 – Augmentation du salaire minimum sectoriel et barème sectoriel</i></p>
<p><u>Artikel 6</u> – Op 1 mei 2019 worden de gewaarborgde minimumwedde en de sectorale weddeschaal verhoogd met 1,1%.</p> <p><u>Artikel 7</u> – Alle bedragen zullen geëvalueerd worden nadat de werkgroep binnen de NAR haar werkzaamheden heeft afgerond.</p>	<p><u>Article 6</u> – Au 1^{er} mai 2019 l'appointement minimum garanti et le barème sectoriel sont augmentés de 1,1%.</p> <p><u>Article 7</u> – Tout ces montants seront évalués quand le groupe de travail au sein du CNT a clôturé ses travaux.</p>
<p><i>Afdeling 5 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren</i></p>	<p><i>Section 5 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes</i></p>
<p><u>Artikel 8</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 8</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>
<p><u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid</u></p>	<p><u>Chapitre 4 – Sécurité d'emploi</u></p>
<p><u>Artikel 9</u> – De bestaande werkzekerheidsclausule wordt verlengd tot 30 juni 2021.</p>	<p><u>Article 9</u> – La clause de sécurité d'emploi actuelle est prolongée jusqu'au 30 juin 2021.</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 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 10</u> – SWT 59 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 bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 138 van 23 april 2019 wordt, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toegekend aan alle bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, en ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering 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 arbeidsovereenkomsten nr. 131 en nr. 139 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.</p>	<p><u>Article 10</u> – RCC 59 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 des conventions collectives de travail n° 130 et n° 138 du 23 avril 2019, le droit au complément d’entreprise est octroyé en cas de licenciement, à tous les employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 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 des conventions collectives de travail n° 131 et n° 139 du 23 avril 2019, l’âge est fixé à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021.</p>
<p><u>Artikel 11</u> – SWT 59 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, wordt, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toegekend aan alle bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.</p> <p>§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 132 en nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.</p>	<p><u>Article 11</u> – RCC 59 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, le droit au complément d’entreprise est octroyé en cas de licenciement, à tous les employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont un passé professionnel de minimum 35 ans et qui ont travaillé dans un métier lourd.</p> <p>§2. En application des conventions collectives de travail n° 132 et n° 140 du 23 avril 2019, l’âge est fixé à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021.</p>
<p><u>Artikel 12</u> – SWT 59 jaar na 40 beroepsverleden</p>	<p><u>Article 12</u> – RCC 59 ans après 40 ans de carrière</p>

<p>§1. In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en nr. 141 van 23 april 2019, wordt, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toegekend aan alle bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.</p> <p>§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 135 en nr. 142 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.</p>	<p>§1. 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 des conventions collectives de travail n° 134 et n° 141 du 23 avril 2019, le droit au complément d'entreprise est octroyé en cas de licenciement, à tous les employés qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont un passé professionnel de minimum 40 ans.</p> <p>§2. En application des conventions collectives de travail n° 135 et n° 142 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021.</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 §4 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 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor zorgmotieven, mits aandacht voor de arbeidsorganisatie.</p> <p>In uitvoering van artikel 4 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde bedienden recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor opleidingsmotieven, mits aandacht voor de arbeidsorganisatie.</p> <p>Dit artikel is van toepassing tot 30 juni 2021.</p>	<p><u>Article 13</u> – Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein</p> <p>En exécution de l'article 4 §4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les employés repris à l'article 1 ont droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour motifs de soins, moyennant une attention pour l'organisation du travail.</p> <p>En exécution de l'article 4 §4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les employés repris à l'article 1 ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour motifs de formation, moyennant une attention pour l'organisation du travail.</p> <p>Cet article est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.</p>
<p><u>Artikel 14</u> – Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan</p>	<p><u>Article 14</u> – Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière</p>

<p>In uitvoering van artikel 8 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde bedienden van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}.</p> <p>De bestaande afspraken rond tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.</p> <p>Dit artikel is van toepassing tot 30 juni 2021.</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 repris à l'article 1 ayant 50 ans au moins et une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à la diminution de carrière d'un 1/5^{ième}.</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 est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.</p>
<p><u>Artikel 15</u> – Landingsbaan – lange loopbaan of zwaar beroep</p> <p>In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor de in artikel 1 bedoelde bedienden die in toepassing van artikel 8 §1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 §5 2^e en 3^e van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.</p> <p>In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor de bedienden die in toepassing van artikel 8 §1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 §5 2^e en 3^e van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.</p> <p>Partijen komen overeen dat aanvragen met aandacht voor de organiseerbaarheid in de ondernemingen zullen ingediend en behandeld worden.</p>	<p><u>Article 15</u> – Emploi de fin de carrière – carrière longue ou métier lourd</p> <p>En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2019-2020 pour les employés repris à l'article 1 qui, en application de l'article 8 §1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103, réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 §5 2^e et 3^e de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.</p> <p>En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019, l'âge est porté à 57 ans pour la période 2019-2020 pour les employés qui, en application de l'article 8 §1 de la convention collective de travail susmentionnée n°103, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 §5 2^e et 3^e de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.</p> <p>Les parties conviennent que les demandes seront introduites et traitées avec une attention pour la possibilité d'organisation du travail dans les entreprises .</p>

Dit artikel is van toepassing tot 31 december 2020.	Cet article est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.
<i>Afdeling 3 – Arbeidsorganisatie</i>	<i>Section 3 – Organisation du travail</i>
<u>Artikel 16</u> – Artikel 2 van de cao van 3 juli 2017 (140.752/co/224) betreffende de arbeidsorganisatie wordt verlengd tot 30 juni 2021.	<u>Article 16</u> – Article 2 de la CCT du 3 juillet 2017 (140.752/co/224) relative à l'organisation du travail est prolongée jusqu'au 30 juin 2021.
<u>Hoofdstuk 6 – Opleiding</u>	<u>Chapitre 6 – Formation</u>
<i>Afdeling 1 – Risicogroepen</i>	<i>Section 1 - Groupes à risques</i>
<u>Artikel 17</u> – In toepassing van de wet van 27 december 2006 en het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 (144.377/co/224) betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen verlengd tot 30 juni 2021. De bijdrage voorzien in artikel 2 van deze cao blijft vastgesteld op 0,10 pct.	<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 11 décembre 2017 (144.377/co/224) concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risques sont prolongées jusqu'au 30 juin 2021. La cotisation prévue à l'article 2 de cette CCT reste fixée à 0,10 p.c.
<i>Afdeling 2 – Permanente vorming</i>	<i>Section 2 – Formation permanente</i>
<u>Artikel 18</u> – Vormingsinspanningen Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende de werkbaar en wendbaar werk te realiseren verhoogt de sector de vormingsinspanning van elke onderneming naar een gemiddelde van 4 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar in 2019-2020 en een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021. De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de formele en informele opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9 a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en	<u>Article 18</u> – Efforts de formation 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 augmente l'effort de formation de chaque entreprise considérée à 4 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein en 2019-2020 et 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein à partir de 2021. Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations formelles et informelles définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et

wendbaar werk.	maniable.
<p><u>Artikel 19</u> – Responsabilisering bij de jaarlijkse opleidingsgesprekken</p> <p>Elke bediende 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 bediende 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) formele of informele vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.</p>	<p><u>Article 19</u> – Responsabilisation lors des entretiens annuels de formation</p> <p>Chaque employé 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 employé 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 formelle ou informelle dans le cadre de la formation continue.</p>
<u>Hoofdstuk 7 – Mobiliteit</u>	<u>Chapitre 7 – Mobilité</u>
<p><u>Artikel 20</u> – Openbaar vervoer</p> <p>De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om de derdebetalersregeling toe te passen daar waar mogelijk.</p> <p><u>Artikel 21</u> – Privé vervoer</p> <p>De geïndexeerde bedragen van de tabel opgenomen in bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017 (141.615/co/224) worden met ingang van 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 %.</p> <p><u>Artikel 22</u> – Fiets</p>	<p><u>Article 20</u> – Transport public</p> <p>Les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer le régime du tiers payant lorsque c'est possible.</p> <p><u>Article 21</u> – Transport privé</p> <p>Les montants indexés du tableau repris en annexe 2 de la convention collective de travail de 3 juillet 2017 (141.615/co/224) seront augmentés de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019.</p> <p><u>Article 22</u> – Vélo</p>

<p>Wanneer de bediende gebruik maakt van de fiets voor de volledige afstand tussen zijn verblijfplaats en de onderneming wordt de tegemoetkoming van de onderneming voor die dagen vanaf 1 juli 2019 berekend op 150 % van de prijs van de treinkaart op maandbasis.</p>	<p>Lorsque l'employé utilise la bicyclette, pour la distance totale entre sa résidence et l'entreprise, l'intervention de l'entreprise est calculée sur 150% du prix de la carte de train sur base mensuelle à partir du 1^{er} juillet 2019.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 8 – Harmonisatie statuten</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 8 – Harmonisation des statuts</u></p>
<p><u>Artikel 23</u> – De partijen komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2019-2020.</p> <p><u>Artikel 24</u> – De partijen herinneren de ondernemingen eraan dat er een verplichting tot harmonisering van het aanvullend pensioen bestaat tegen uiterlijk 1 januari 2025 en bevelen hen aan om tegelijk ook een paritaire inventaris te maken van de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.</p>	<p><u>Article 23</u> – Les parties s'accordent à continuer dans la période 2019-2020 les travaux du groupe de travail créé en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel.</p> <p><u>Article 24</u> – Les parties rappellent aux entreprises qu'il est obligatoire d'harmoniser la pension complémentaire pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard et leur recommandent de faire en parallèle un inventaire paritaire des différences existant entre ouvriers et employés en matière de conditions de travail et de rémunération.</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 25</u> – Ter gelegenheid van het overlijden van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), hebben de bedienden het recht om met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende vijf dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat.</p>	<p><u>Article 25</u> – À l'occasion du décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, les employés ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur salaire normal pendant cinq jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 10 – Loopbaanverlof</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 10 – Congé de carrière</u></p>
<p><u>Artikel 26</u> – Vanaf 1 januari 2019 heeft iedere bediende recht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 extralegale verlofdag per jaar bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar; • 2 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 58 jaar; • 3 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. 	<p><u>Article 26</u> – A partir du 1^{er} janvier 2019 chaque employé a droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé extra-légal par an lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans ; • 2 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 58 ans ; • 3 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 60 ans.

<u>Hoofdstuk 11 – Sociale vrede</u>	<u>Chapitre 11 – Paix sociale</u>
<p><u>Artikel 27</u> – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot 30 juni 2021. 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 2021, 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>
<u>Hoofdstuk 12 – Duur</u>	<u>Chapitre 12 – Durée</u>
<p><u>Artikel 28</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 en 27 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2021.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 1, 3, 4, 6, 18, 21, 22, 25 en 26 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 28</u> – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2020, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 en 27 sont en vigueur jusqu’au 30 juin 2021.</p> <p>Les dispositions des articles 1, 3, 4, 6, 18, 21, 22, 25 en 26 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 PRIVESECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING

SOCIAAL AKKOORD VAN 27 juni 2019

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 bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2021 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 2019

En application de l'arrêté du Gouvernement Flamand du 1^{er} 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 2021, 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.