



ERRATUM

Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux

CCT n° 172227/CO/224
du 25/11/2021

Correction du texte français :

- L'article 13 doit être modifié comme suit : "Les parties conviennent de faciliter l'accès à la suspension **au chômage économique** aux employés en raison d'un manque de travail par le biais d'une convention collective de travail sectorielle **séparée** :"
- Le tiret juste après doit être modifié comme suit : "Dans les **Les** entreprises avec une délégation syndicale ~~il y aura~~ **mèneront** une concertation **tant** préalablement à l'introduction du régime de suspension ~~ainsi que~~ **qu'** à l'occasion du suivi mensuel."

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 28, 5ème tiret, "**per fiets**" doit être supprimé.

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

CAO nr. 172227/CO/224
van 25/11/2021

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 13 moet als volgt verbeterd worden : "Les parties conviennent de faciliter l'accès à la suspension **au chômage économique** aux employés en raison d'un manque de travail par le biais d'une convention collective de travail sectorielle **séparée** :"
- Het opeenvolgende streepje moet als volgt verbeterd worden : "Dans les **Les** entreprises avec une délégation syndicale ~~il y aura~~ **mèneront** une concertation **tant** préalablement à l'introduction du régime de suspension ~~ainsi que~~ **qu'** à l'occasion du suivi mensuel."

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 28, 5de opsommingsteken, moet "**per fiets**" geschrapt worden.

Beslissing van

06-09-2022

<p>Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen</p>	<p>Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux</p>
<p><i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2021</i></p>	<p><i>Convention collective de travail du 25 novembre 2021</i></p>
<p>Protocol van sectoraal akkoord 2021-2022</p>	<p>Protocole d'accord sectoriel 2021-2022</p>
<p><u>Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied</u></p>	<p><u>Chapitre 1 – Champ d'application</u></p>
<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>
<p><u>Hoofdstuk 2 – Neerlegging</u></p>	<p><u>Chapitre 2 – Dépôt</u></p>
<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>
<p><u>Hoofdstuk 3 – Koopkracht</u></p>	<p><u>Chapitre 3 – Pouvoir d'achat</u></p>
<p><i>Afdeling 1 – Recurrente enveloppe 2022</i></p>	<p><i>Section 1 – Enveloppe récurrente 2022</i></p>
<p><u>Artikel 3</u> – Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2022 een overdraagbare enveloppe ter</p>	<p><u>Article 3</u> – Il est mis à la disposition des entreprises une enveloppe transférable équivalente à 0,4 % de la masse salariale au 1^{er} janvier 2022.</p>

<p>beschikking gesteld die gelijk is aan 0,4 % van de loonmassa.</p> <p>Indien het overleg op ondernemingsniveau niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, worden de effectieve bruto maandlonen op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4%.</p>	<p>Si la concertation d'entreprise n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les appointements mensuels bruts effectifs seront augmentés de 0,4% au 1^{er} janvier 2022.</p>
<p>De modaliteiten voor de ondernemingsenveloppe of de verhoging van de lonen zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".</p>	<p>Les modalités de l'enveloppe d'entreprise ou de l'augmentation des salaires sont fixés dans une convention collective distincte "budget".</p>
<p><i>Afdeling 2 – Alternatieve invulling harmonisatiepremie</i></p>	<p><i>Section 2 – Affectation alternative prime d'harmonisation</i></p>
<p><u>Artikel 4</u> - Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 31 juli 2019 op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 2019 betreffende het budget (registratienummer: 153.811/CO/224) de eenmalige harmonisatiepremie hebben betaald, kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van deze premie.</p> <p>Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, wordt de harmonisatiepremie van € 100 bruto per bediende per jaar betaald respectievelijk op 27 december 2021 en 1 juli 2022.</p>	<p><u>Article 4</u> – Les entreprises qui en l'absence d'accord pour le 31 juillet 2019 sur la base de la convention collective de travail du 3 septembre 2019 relative au budget (numéro d'enregistrement 153.811/CO/224), ont payé la prime unique d'harmonisation, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée de cette prime.</p> <p>Si la concertation d'entreprise n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, la prime d'harmonisation de € 100 bruts par employé est payée le 27 décembre 2021 et le 1^{er} juillet 2022.</p>
<p>De modaliteiten voor de toekenning zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".</p>	<p>Les modalités d'octroi sont fixés dans une convention collective distincte "budget".</p>
<p><i>Afdeling 3 – Alternatieve invulling ecocheques</i></p>	<p><i>Section 3 – Affectation alternative écochèques</i></p>
<p><u>Artikel 5. §1</u> - Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 2019 betreffende de ecocheques (registratienummer: 153.812/CO/224), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.</p>	<p><u>Article 5. §1</u> - Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de la convention collective de travail du 3 septembre 2019 relative aux écochèques (numéro d'enregistrement 153.812/CO/224), peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des écochèques.</p>

Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, dan blijven de bestaande ecocheques ten bedrage van € 250 per bediende per jaar onverkort van kracht.	Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les écochèques existants pour un montant de € 250 par employé et par an restent d'application.
De modaliteiten voor de alternatieve invulling zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".	Les modalités de l'affectation alternative sont fixés dans une convention collective distincte « budget ».
§2. Aan de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst 'ecocheques' worden toegevoegd: "alle dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof".	§2. Seront ajoutés aux jours assimilés repris dans la convention collective de travail « écochèques » : « tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption ».
<i>Afdeling 4 – Eenmalige enveloppe 2021</i>	<i>Section 4 – Enveloppe unique 2021</i>
<p><u>Artikel 6</u> - De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro, verhoogd met de werkgeverslasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen overeenkomstig de procedure voorzien voor de recurrente enveloppe 2022.</p> <p>Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 24 december 2021 niet uitmondt in een akkoord dient de onderneming aan de bedienden in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire brutopremie van 200 € toe te kennen.</p>	<p>Article 6 - Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrente de 200 euros, augmentée des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue pour l'enveloppe récurrente 2022.</p> <p>Si la concertation d'entreprise n'aboutit pas à un accord avant le 24 décembre 2021, l'entreprise doit octroyer une prime brute forfaitaire de 200 € aux employés en service le 30 novembre 2021.</p>
De modaliteiten voor de toekenning zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".	Les modalités d'octroi sont fixés dans une convention collective distincte « budget ».
<i>Afdeling 5 - Coronapremie</i>	<i>Section 5 – Prime Corona</i>
<p><u>Artikel 7</u> - Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen die aan de voorwaarden voldoen, een eenmalige Coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (Belgisch staatsblad 29 juli 2021).</p>	<p><u>Article 7</u> - Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises qui remplissent les conditions, accorderont une prime Corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 (Moniteur Belge 29 juillet 2021).</p>
Het bedrag van de eenmalige Coronapremie is afhankelijk van het positief resultaat dat de	Le montant de la prime Corona unique dépend du résultat positif que l'entreprise a réalisé au cours de

<p>onderneming tijdens de referentieperiode 2020 heeft gerealiseerd uitgedrukt in ROCE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tussen 0 en 5% : € 300 - Vanaf 5% en kleiner dan 7,5%: € 400 - Gelijk aan of groter dan 7,5%: € 500 	<p>la période de référence 2020 exprimé en termes de ROCE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre 0 et 5% : € 300 - De 5% et inférieur à 7,5% : € 400 - Égal ou supérieur à 7,5 % : € 500 				
<p>Het bedrag van de eenmalige Coronapremie kan worden aangepast in functie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de keuze van elk bedrijf om voor het jaar 2021 een alternatieve invulling te geven aan (een deel van) de eenmalige enveloppe 2021 in de mate dat het maximum bedrag van € 500 dat als Coronapremie betaald kan worden, nog niet bereikt is. - de aanrekening van wat als netto premie omwille van corona betaald is na 8 juni 2021. 	<p>Le montant de la prime Corona unique peut être adapté suite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au choix d'une entreprise d'affecter d'une manière alternative (une partie de) l'enveloppe unique 2021 pour autant que le montant maximum de € 500 qui peut être payé comme prime Corona, n'a pas été atteint; - à l'inclusion de ce qui a été payé comme prime nette à cause du Corona après le 8 juin 2021. 				
<p>De ondernemingen kunnen een alternatieve invulling geven aan de Coronapremie volgens dezelfde principes als van toepassing zijn op de recurrente enveloppe 2022.</p>	<p>Les entreprises peuvent choisir pour une affectation alternative de la prime Corona selon les mêmes principes que l'enveloppe récurrente 2022.</p>				
<p>De modaliteiten voor de toekenning zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Les modalités d'octroi sont fixés dans une convention collective de travail distincte.</p>				
<p><i>Afdeling 6 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)</i></p>	<p><i>Section 6 – Avantages liés aux résultats (ROCE)</i></p>				
<p><u>Artikel 8</u> – Vanaf de referentieperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2022, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2022 (bv. 1 april 2022 tot 31 maart 2023), wordt de schaal voor de berekening van het toe te kennen voordeel bepaald in de cao van 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.</p> <p>Bijgevolg varieert vanaf voormelde referentieperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:</p> <table border="1" data-bbox="156 1944 794 2056"> <tr> <td>Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE</td> <td>Grootte van het voordeel uitgedrukt in</td> </tr> </table>	Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in	<p><u>Article 8</u> – À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2022, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2022 (par exemple du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023), 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.</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="826 1944 1465 2056"> <tr> <td>Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE</td> <td>Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du</td> </tr> </table>	Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du
Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in				
Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du				

	percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode		salaire brut individueel de l'employé gagné pendant la période de référence
Kleiner dan 3 pct.	0 %	Inférieure à 3 p.c.	0 %
Groter dan of gelijk aan 3 pct. en kleiner dan 5 pct.	0,5%	Supérieure ou égale à 3 p.c. et inférieure à 5 p.c.	0,5%
Groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,4 %	Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,4 %
Groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 10 pct.	1,7 %	Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 10 p.c.	1,7 %
Groter dan of gelijk aan 10 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,8%	Supérieure ou égale à 10 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,8%
Groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,1 %	Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,1 %
Groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5 pct.	2,8 %	Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,8 %
Groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 pct.	3,5 %	Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,5 %
Groter dan of gelijk aan 20 pct.	4,1 %	Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,1 %
Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.		Cet article est d'application pour une durée indéterminée.	
<i>Afdeling 7 – Verhoging van het sectoraal minimumloon en de sectorale weddeschaal</i>		<i>Section 7 – Augmentation du salaire minimum sectoriel et barème sectoriel</i>	
<u>Artikel 9</u> – Op 1 januari 2022 wordt de gewaarborgde minimumwedde verhoogd naar € 1914,68 en op 1 april 2022 naar € 2000. Een verder groeipad wordt zoals voorzien in het advies van de NAR nr. 2237 geëvalueerd eind januari 2024 met het oog op een aanpassing respectievelijk in 2024 en 2026.		<u>Article 9</u> – L'appointement minimum garanti est augmenté à € 1914,68 au 1 ^{er} janvier 2022 et à € 2000 au 1 ^{er} avril 2022. Une trajectoire de croissance sera évaluée comme prévu dans l'avis du CNT n°2237 à la fin du mois de janvier 2024 en vue d'un ajustement respectivement en 2024 et 2026.	

<p><u>Artikel 10</u> – Op 1 januari 2022 wordt het loonbarema verhoogd met 0,4%.</p> <p>De aangepaste sectorale weddeschaal wordt opgenomen in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><u>Article 10</u> – Au 1^{er} janvier 2022 le barème sectoriel est augmenté de 0,4%.</p> <p>Le barème sectoriel ajusté sera inclus dans une convention collective de travail distincte.</p>
<p><i>Afdeling 8 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren</i></p>	<p><i>Section 8 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes</i></p>
<p><u>Artikel 11</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 11</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><i>Afdeling 9 – Eindejaarspremie</i></p>	<p><i>Section 9 – Prime de fin d’année</i></p>
<p><u>Artikel 12</u> - In de sectorale cao met betrekking tot de toekenning van een eindejaarspremie zal volgende gelijkstelling met effectief gewerkte dagen worden toegevoegd: “alle dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof”.</p>	<p><u>Article 12</u> – Dans la convention collective de travail relative à l’octroi d’une prime de fin d’année seront ajoutés aux jours assimilés : « tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d’accueil et de congé d’adoption ».</p>
<p><i>Afdeling 10 – Bestaanszekerheid</i></p>	<p><i>Section 10 – Sécurité d’existence</i></p>
<p><u>Artikel 13</u> - Partijen komen overeen om in een afzonderlijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst de toegang mogelijk te maken tot het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedrijven met een syndicale delegatie voeren zowel bij de invoering ervan overleg met de syndicale delegatie als bij de maandelijkse opvolging. - Bedrijven zonder syndicale delegatie voeren een analoog overleg met de werknemers en brengen de voorzitter van het paritair comité daarvan op de hoogte. 	<p><u>Article 13</u> – Les parties conviennent de faciliter l’accès à ^{au chômage économique aux} la suspension employés en raison d’un manque de travail par le biais d’une convention collective de travail sectorielle. ^{Séparée :}</p> <ul style="list-style-type: none"> - ^{Les} Dans les entreprises avec une délégation syndicale ^{il y aura} il y aura une concertation préalable ^{mais} à l’introduction du régime de suspension ainsi que à l’occasion du suivi mensuel. ^{qui} - Les entreprises sans délégation syndicale se concertent d’une manière analogue avec les travailleurs et informent le président de la commission paritaire.

<u>Artikel 14</u> - De regeling van een werkgeverstoelage bij tijdelijke werkloosheid zoals deze van toepassing is bij de arbeiders zal daarbij eveneens per collectieve arbeidsovereenkomst toepasselijk gemaakt worden op de bedienden.	<u>Article 14</u> – Le système d'un complément de l'employeur en cas de chômage temporaire tel qu'il est d'application pour les ouvriers sera également d'application pour les employés par une convention collective de travail.
<u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid</u>	<u>Chapitre 4 – Sécurité d'emploi</u>
<u>Artikel 15</u> – De bestaande werkzekerheidsclausule wordt verlengd tot 30 juni 2023.	<u>Article 15</u> – La clause de sécurité d'emploi actuelle est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.
<u>Hoofdstuk 5 – Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning</u>	<u>Chapitre 5 – Organisation du travail et planification de la carrière</u>
<i>Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)</i>	<i>Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i>
<u>Artikel 16</u> - De sectorale sociale partners komen overeen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.	<u>Article 16</u> - Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail -cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.
In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners de toepassing van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) bevestigen en verlengen tot 30 juni 2023 en de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot en met 31 december 2024.	Dans une convention collective de travail distincte, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront jusqu'au 30 juin 2023 les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et la possibilité de dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.
<i>Afdeling 2 – Tijdskrediet</i>	<i>Section 2 – Crédit-temps</i>
<u>Artikel 17</u> – De sectorale sociale partners komen overeen de volgende regeling voor onbepaalde duur te verlengen: - het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm gedurende 36 of 51 maanden,	<u>Article 17</u> – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger pour une durée indéterminée : - le droit au crédit-temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps pendant 36 ou 51 mois.

<p><u>Artikel 18</u> – De sectorale sociale partners komen overeen de volgende regelingen te verlengen tot 30 juni 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het recht op landingsbanen voor de bedienden vanaf 50 jaar die een loopbaan van 28 jaar kunnen aantonen; - Het recht op landingsbanen voor de bedienden met een lange loopbaan of een zwaar beroep vanaf 55 jaar indien deze bedienden hun prestaties verlagen tot een 4/5^{de} of halftijds regime. 	<p><u>Article 18</u> – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger les systèmes suivants jusqu’au 30 juin 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le droit aux emplois de fin de carrière pour les employés à partir de 50 ans qui justifient d’une carrière de 28 ans; - Le droit aux emplois de fin de carrière pour les employés avec une longue carrière ou un métier lourd à partir de 55 ans si ces employés réduisent leurs prestations à 4/5^{ième} ou à mi-temps.
<p>Partijen bevestigen de alternatieve berekeningswijze van de drempel van 5% via omrekening naar 4% voltijds equivalent (VTE).</p>	<p>Les parties confirment la méthode alternative de calcul du seuil de 5% en portant ce seuil à 4%, calculé en équivalents temps-plein (ETP).</p>
<p>Partijen vragen aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid op ondernemingsvlak van de toepassing van dit stelsel.</p>	<p>Les parties demandent d’accorder une attention particulière à l’aspect organisationnel dans les entreprises lors de l’exercice de ce régime.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 3 – Anciënniteitsverlof</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 3 – Congé d’ancienneté</i></p>
<p><u>Artikel 19</u> - Vanaf 1 januari 2022 heeft elke bediende vanaf 20 jaar anciënniteit recht op een dag anciënniteitsverlof.</p>	<p><u>Article 19</u> – À partir du 1^{er} janvier 2022 chaque employé ayant 20 ans d’ancienneté a droit à un jour de congé d’ancienneté.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 4 – Loopbaanverlof</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 4 – Congé de carrière</i></p>
<p><u>Artikel 20</u> - Vanaf 1 januari 2022 wordt de bestaande regeling rond loopbaanverlof uitgebreid met een 4^{de} dag loopbaanverlof in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of naar vervroegd of wettelijk pensioen.</p>	<p><u>Article 20</u> – À partir du 1^{er} janvier 2022 le congé de carrière existant est élargi avec un 4^{ème} jour dans la dernière année avant le RCC ou la pension anticipée ou légale.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 5 – Telewerk</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 5 - Télétravail</i></p>
<p><u>Artikel 21</u> - Partijen vragen bijzondere aandacht voor telewerk in de bijlage 1) bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><u>Article 21</u> - Dans l’annexe 1) à cette convention collective de travail les parties demandent d’accorder une attention particulière au sujet du télétravail.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 6 – Deconnectie</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 6 - Déconnexion</i></p>
<p><u>Artikel 22</u> - Partijen vragen bijzondere aandacht voor deconnectie in de bijlage 2) bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><u>Article 22</u> - Dans l’annexe 2) à cette convention collective de travail les parties demandent</p>

	d'accorder une attention particulière au sujet de la déconnexion.
<u>Hoofdstuk 6 – Opleiding</u>	<u>Chapitre 6 – Formation</u>
<i>Afdeling 1 – Risicogroepen</i>	<i>Section 1 - Groupes à risques</i>
<p><u>Artikel 23</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 3 september 2019 (153.982/co/224) betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen verlengd tot 30 juni 2023.</p> <p>De bijdrage voorzien in artikel 2 van deze cao blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p> <p>Het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgebreid tot alle bedienden, inclusief de kaderleden.</p>	<p><u>Article 23</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 3 septembre 2019 (153.982/co/224) concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risques sont prolongées jusqu'au 30 juin 2023.</p> <p>La cotisation prévue à l'article 2 de cette CCT reste fixée à 0,10 p.c.</p> <p>Le champ d'application de cette convention collective de travail concerne tous les employés, y compris les cadres.</p>
<i>Afdeling 2 – Permanente vorming</i>	<i>Section 2 – Formation permanente</i>
<p><u>Artikel 24</u> – Vormingsinspanningen</p> <p>Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk te realiseren bevestigt de sector de vormingsinspanning van elke onderneming naar een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021.</p> <p>De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9 a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.</p>	<p><u>Article 24</u> – Efforts de formation</p> <p>Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur confirme l'effort de formation de chaque entreprise vers 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein à partir de 2021.</p> <p>Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.</p>
<u>Artikel 25</u> – Responsabilisering bij de jaarlijkse opleidingsgesprekken	<u>Article 25</u> – Responsabilisation lors des entretiens annuels de formation

<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 werkgere-lateerde opleiding heeft genoten een schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan. Hij zal er in dit bericht tevens op worden gewezen dat hij zijn eventuele opleidingsnood dient te bespreken met zijn leidinggevende, bij voorkeur tijdens een loopbaangesprek of tijdens het soortgelijk gesprek binnen de onderneming en tevens dat hij ernaar dient te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.</p>	<p>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 dans le cadre de la formation continue.</p>
<p><u>Hoofdstuk 7 – Mobiliteit</u></p>	<p><u>Chapitre 7 – Mobilité</u></p>
<p><u>Artikel 26 – Openbaar vervoer</u></p> <p>Vanaf 1 februari 2022 komt de werkgever tussen ten bedrage van 80% van de kost voor het openbaar vervoer. Afhankelijk van het gebruikte vervoersmiddel en de regio wordt daarmee de toepassing van de derdebetalersregeling mogelijk gemaakt.</p> <p><u>Artikel 27 – Privé vervoer</u></p> <p>De geïndexeerde bedragen van de tabel opgenomen in bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2019 (157.741/co/224) worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 %.</p> <p><u>Artikel 28 – Fiets</u></p> <p>Wanneer de bediende gebruik maakt van de fiets voor de verplaatsing tussen zijn verblijfplaats en de</p>	<p><u>Article 26 – Transport public</u></p> <p>À partir du 1^{er} février 2022 l'employeur intervient jusqu'à 80 % dans le coût du transport public. Dépendamment du moyen de transport et de la région, le régime du tiers payant sera d'application.</p> <p><u>Article 27 – Transport privé</u></p> <p>Les montants indexés du tableau repris en annexe 2 de la convention collective de travail de 9 décembre 2019 (157.741/co/224) seront augmentés de 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2022.</p> <p><u>Article 28 – Vélo</u></p> <p>Lorsque l'employé utilise le vélo pour le déplacement entre sa résidence et l'entreprise, les</p>

<p>onderneming worden vanaf 1 januari 2022 de volgende vergoedingen voorzien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 0,48 per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 1 tot en met 3 km; • € 0,36 per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 4 tot en met 5 km; • € 0,30 per effectief gereden kilometer voor een enkele afstand van 6 km; • € 0,27 per effectief gereden kilometer voor een enkele afstand van 7 km; • € 0,24 per effectief per fiets gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 8 km. 	<p>interventions suivantes sont prévues à partir du 1^{er} janvier 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 0,48 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 1 à 3 km ; • € 0,36 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 4 à 5 km ; • € 0,30 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 6 km; • € 0,27 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 7 km; • € 0,24 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples à partir de 8 km.
<p><u>Hoofdstuk 8 – Inspraak en overleg</u></p>	<p><u>Chapitre 8 – Concertation sociale</u></p>
<p><u>Artikel 29</u> – Partijen komen overeen de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de werkmiddelen van de werknemersvertegenwoordigers te actualiseren.</p>	<p><u>Article 29</u> – Les parties s’engagent à mettre à jour la convention collective de travail concernant les moyens de travail des représentants des travailleurs.</p>
<p><u>Hoofdstuk 9 – Harmonisatie statuten</u></p>	<p><u>Chapitre 9 – Harmonisation des statuts</u></p>
<p><u>Artikel 30</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 2021-2022.</p>	<p><u>Article 30</u> – Les parties s’accordent à continuer dans la période 2021-2022 les travaux du groupe de travail créé en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel.</p>
<p><u>Hoofdstuk 10 – Sociale vrede</u></p>	<p><u>Chapitre 10 – Paix sociale</u></p>
<p><u>Artikel 31</u> – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot 30 juni 2023. Dit houdt in dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen; b) de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op gewestelijk, hetzij op ondernemingsvlak en 	<p><u>Article 31</u> – Les parties signataires s’engagent à respecter, jusqu’au 30 juin 2023, la paix sociale, ce qui implique que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

<p>geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen.</p>	<p>s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 11 – Duur</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 11 – Durée</u></p>
<p><u>Artikel 32</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 15, 16, 18, 23 en 31 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2023.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 1, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28 en 29 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>Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.</p>	<p><u>Article 32</u> – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 15, 16, 18, 23 et 31 sont en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.</p> <p>Les dispositions des articles 1, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28 et 29 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> <p>Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.</p>

BIJLAGE/ANNEXE 1

TELEWERK	TELETRAVAIL
<p>Het telewerk is in de arbeidsorganisatie een belangrijk onderdeel geworden. Het wordt vandaag omkaderd door diverse wettelijke en interprofessionele bepalingen.</p> <p>Dientengevolge worden de ondernemingen gevraagd om aan dit onderwerp prioritair de nodige aandacht te besteden.</p> <p>Dit betekent dat dit onderwerp moet deel uitmaken van het sociaal overleg op ondernemingsvlak.</p> <p>Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie op het vlak van telewerk in de sector.</p>	<p>Le télétravail est devenu un élément important de l'organisation du travail. Aujourd'hui, il est régi par diverses dispositions légales et interprofessionnelles.</p> <p>Il est donc demandé aux entreprises d'accorder en priorité l'attention nécessaire à ce sujet.</p> <p>Cela signifie que ce sujet doit faire partie du dialogue social au niveau de l'entreprise.</p> <p>Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation du télétravail dans le secteur.</p>

BIJLAGE/ANNEXE 2

DECONNECTIE	DECONNEXION
<p>De sectorale sociale partners onderschrijven het toenemende belang van goede afspraken op ondernemingsvlak over het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, inclusief het mogelijk maken van de deconnectie.</p>	<p>Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent l'importance croissante d'arrangements appropriés au niveau de l'entreprise pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y inclus la possibilité de déconnexion.</p>
<p>De organisaties van de sociale partners binnen het paritair comité ondersteunen, elk vanuit hun rol, het overleg op ondernemingsvlak om te komen tot een balans tussen werk en privéleven als onderdeel van een duurzaam welzijnsbeleid.</p>	<p>Les organisations des partenaires sociaux au sein de la commission paritaire, chacune dans son rôle, soutiennent la concertation au niveau de l'entreprise pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre d'une politique de bien-être durable.</p>
<p>In dit verband vragen de sociale partners de ondernemingen om deze problematiek regelmatig te bespreken binnen de bestaande overlegorganen en met de werknemers, zoals voorzien in de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie. Het uiteindelijke doel is om concrete maatregelen te nemen die deze deconnectie mogelijk kunnen maken.</p>	<p>A cet égard, elles demandent aux entreprises d'aborder régulièrement cette question au sein des organes de concertation existants et avec les travailleurs, comme le prévoit la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. L'objectif final est de prendre des mesures concrètes rendant possible cette déconnexion.</p> <p>Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation de la déconnexion dans le secteur.</p>

Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie op het vlak van deconnectie in de sector.	
---	--

BIJLAGE/ANNEXE 3

STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVESECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING

SOCIAAL AKKOORD VAN 25 november 2021

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 2023 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

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

ACCORD SOCIAL DU 25 novembre 2021

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 2023, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit soins et du crédit formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.