

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017</i>	<i>Convention collective de travail du 3 juillet 2017</i>
Protocol van sectoraal akkoord 2017-2018	Protocole d'accord sectoriel 2017-2018
<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 - Budget</i>	<i>Section 1 - Budget</i>

<p><u>Artikel 3</u> - Aan de ondernemingen wordt op 1 mei 2017 een overdraagbare enveloppe ter beschikking 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 30 juni 2017.</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 30 juni 2017, worden de effectieve bruto maandlonen op 1 mei 2017 verhoogd met 1,1%.</p>	<p><u>Article 3</u> - Il est mis à la disposition des entreprises une enveloppe transférable équivalente à 1,1 p.c. de la masse salariale au 1^{er} mai 2017.</p> <p>L'affectation de cette enveloppe est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire pour le 30 juin 2017 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 30 juin 2017 au plus tard, les appointements mensuels bruts effectifs seront augmentés de 1,1% au 1^{er} mai 2017.</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 2018, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2018 (bv. 1 april 2018 tot 31 maart 2019) 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</p> <p>Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :</p>	<p><u>Article 4</u> – À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2018, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2018 (par exemple du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019), 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.</p> <p>Par conséquent, à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :</p>
<p>Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE</p>	<p>Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de</p> <p>Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE</p>

	referteperiode	de référence
kleiner dan 5 pct.	0 %	Inférieure à 5 p.c. 0%
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,2 %	Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c. 1,2%
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,5 %	Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c. 1,5 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,9 %	Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c. 1,9 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5%	2,5 %	Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c. 2,5 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20%	3,2 %	Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c. 3,2%
Groter dan of gelijk aan 20%	3,8 %	Supérieure ou égale à 20 p.c. 3,8 %
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 (140753/co/224)</i>		<i>Section 3 – Modifications au régime sectoriel existant en matière d'écochèques (140753/co/224)</i>
<u>Artikel 5 – Andere invulling op ondernemingsvlak</u>		<u>Article 5 – Autre affectation au niveau des entreprises</u>
Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 31 december 2015 op basis van de cao van 7 december 2015 (132.642/co/224) betreffende het koopkrachtmenu, ecocheques hebben toegekend kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.		Les entreprises qui en l'absence d'accord pour le 31 décembre 2015 ont accordé des éco-chèques sur la base de la CCT du 7 décembre 2015 (132.642/co/224) concernant le menu de pouvoir d'achat, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

<p>De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per bediende en per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen).</p>	<p>L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par employé et par an (y compris tous les frais et les charges patronales).</p>
<p>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.</p>	<p>La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure que celle prévue dans l'article 3 pour la négociation de l'enveloppe</p>
<p>Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 30 juni 2017, 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 30 juin 2017 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</i></p>	<p><i>Section 4 – Augmentation du salaire minimum sectoriel</i></p>
<p><u>Artikel 6</u> - Op 1 mei 2017 wordt het sectoraal minimumloon verhoogd met 1,1%.</p>	<p><u>Article 6</u> – Au 1^{er} mai 2017 le salaire minimum sectoriel est augmenté par 1,1%.</p>
<p><i>Afdeling 5 – Harmonisatiepremie</i></p>	<p><i>Section 5 – Prime d'harmonisation</i></p>
<p><u>Artikel 7</u> - Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 31 december 2015 op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015 betreffende de koopkracht (registratienummer: 132.630/CO/105) de eenmalige harmonisatiepremie hebben betaald, kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van deze premie.</p>	<p><u>Article 7</u> – Les entreprises qui en l'absence d'accord pour le 31 décembre 2015 sur base de la convention collective de travail du 7 décembre 2015 relative au pouvoir d'achat (numéro d'enregistrement 132.630/CO/105), ont payé la prime unique d'harmonisation, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée de cette prime.</p>
<p>De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 100 per voltijdse bediende per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen).</p>	<p>L'affectation alternative est basée sur un montant de € 100 par employé à temps plein par an (y compris tous les frais et les charges patronales).</p>
<p>De onderhandeling over de alternatieve besteding van de harmonisatiepremie gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 3 voor de onderhandeling van de enveloppe.</p>	<p>La négociation sur l'affectation alternative de la prime unique d'harmonisation se déroule selon la même procédure que celle prévue dans l'article 3 pour la négociation de l'enveloppe.</p>
<p>Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 30 juni 2017, wordt een harmonisatiepremie betaald.</p>	<p>Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 30 juin 2017 au plus tard, une prime d'harmonisation sera payée.</p>
<p>Deze premie van € 100 bruto per bediende wordt</p>	<p>Cette prime de € 100 bruts par employé est payée</p>

<p>betaald op 1 juli 2017 en 1 juli 2018, pro rata het aantal volledige maanden in dienst tijdens de referenteperiode van 1 januari tot 30 juni 2017 resp. 2018 en in verhouding tot hun arbeidsregeling voor deeltijdse bedienden.</p>	<p>le 1^{er} juillet 2017 et le 1^{er} juillet 2018, au prorata du nombre de mois complets en service pendant la période de référence du 1 janvier au 30 juin 2017 resp. 2018 et au prorata de leur régime de travail pour les employés à temps partiel.</p>
<p><u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid</u></p>	<p><u>Chapitre 4 - Sécurité d'emploi</u></p>
<p><u>Artikel 8</u> – De bestaande werkzekerheidsclausule wordt verlengd tot 30 juni 2019.</p> <p><u>Artikel 9</u> – De sanctie bij niet-naleving van de overlegprocedure in geval van meervoudig ontslag wordt opgetrokken van 3 maanden naar 6 maanden.</p>	<p><u>Article 8</u> – La clause de sécurité d'emploi actuelle est prolongée jusqu'au 30 juin 2019.</p> <p><u>Article 9</u> – La sanction en cas de non-respect de la procédure pour licenciement multiple est augmentée de 3 mois et portée à 6 mois.</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><u>Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</u></p>	<p><u>Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</u></p>
<p><u>Artikel 10</u> - SWT 58/ 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 arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 wordt, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toegekend aan de 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 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</p>	<p><u>Article 10</u> - RCC 58/ 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 de la convention collective de travail N° 120 du 21 mars 2017, le droit au complément d'entreprise est octroyé en cas de licenciement, aux 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 de la convention collective de</p>

arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017 de leeftijd bepaald op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.	travail N° 121 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 pour 2017 et 59 ans pour 2018.
<u>Artikel 11</u> – SWT 58/ 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden - zwaar beroep §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 de 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. §2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.	<u>Article 11</u> – RCC 58/ 59 ans après un passé professionnel de 35 ans - métier lourd. §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, aux 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. §2. En application de la convention collective de travail N° 122 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et 59 ans pour 2018.
<u>Artikel 12</u> – SWT 58/ 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden §1. 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. 124 van 21 maart 2017, wordt, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toegekend aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben. §2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.	<u>Article 12</u> – RCC 58/ 59 ans après 40 ans de carrière §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 de la convention collective de travail N° 124 du 21 mars 2017, le droit au complément d'entreprise est octroyé en cas de licenciement, aux employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont un passé professionnel de minimum 40 ans. §2. En application de la convention collective de travail N° 125 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et 59 ans pour 2018.
<i>Afdeling 2 - Tijdskrediet</i>	<i>Section 2 - Crédit-temps</i>
<u>Artikel 13</u> – Tijdskrediet met motief – halftijds en volttijds In uitvoering van artikel 4 §4 van de collectieve	<u>Article 13</u> – Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein En exécution de l'article 4 §4 de la convention

<p>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 arbeidsorganisatie.</p>	<p>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>Dit artikel is van toepassing tot 30 juni 2019.</p>	<p>Cet article cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.</p>
<p><u>Artikel 14 – Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan</u></p>	<p><u>Article 14 – Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière</u></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>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>De bestaande afspraken rond tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.</p>	<p>Les dispositions existantes en matière de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière seront respectées.</p>
<p>Dit artikel is van toepassing tot 30 juni 2019.</p>	<p>Cet article cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.</p>
<p><u>Artikel 15 – Landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep</u></p>	<p><u>Article 15 – Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans après 28 - carrière longue ou métier lourd</u></p>
<p>In toepassing van artikel 3, 2^{de} alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 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>En application de l'article 3, 2^{ième} paragraphe de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2017-2018 pour 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>Partijen komen overeen dat aanvragen met aandacht voor de organiserbaarheid in de</p>	<p>Les parties conviennent que les demandes seront introduites et traitées avec une attention pour la</p>

<p>ondernemingen zullen ingediend en behandeld worden.</p> <p>Dit artikel is van toepassing tot 31 december 2018.</p>	<p>possibilité d'organisation du travail dans les entreprises .</p> <p>Cet article cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.</p>
<p><i>Afdeling 3 – Arbeidsorganisatie</i></p>	<p><i>Section 3 – Organisation du travail</i></p>
<p><u>Artikel 16</u> – De cao van 7 december 2015 (132.631/co/224) betreffende de arbeidsorganisatie wordt verlengd tot 30 juni 2019.</p> <p><u>Artikel 17</u> - Het individuele overurenkrediet van 100 uren zoals voorzien in artikel 25 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan tot 30 juni 2018 worden opgetrokken tot maximum 360 uren per kalenderjaar mits hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt ondertekend door alle partijen vertegenwoordigd in de syndicale delegatie</p>	<p><u>Article 16</u> - La CCT du 7 décembre 2015 (132.631/co/224) relative à l'organisation du travail est prolongée jusqu'au 30 juin 2019.</p> <p><u>Article 17</u> - Le crédit d'heures supplémentaires individuels de 100 heures comme prévu dans l'articles 25 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peut être porté à maximum 360 heures par année civile et cela jusqu'au 30 juin 2018 moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise signée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.</p>
<p>Na deze periode wordt de toepassing sectoraal geëvalueerd in functie van de verdere evolutie van het wettelijk kader.</p> <p>Het wettelijk regime van tijdspareren wordt als een aangewezen instrument beschouwd om de nodige flexibiliteit te realiseren.</p>	<p>Après cette période, l'application sera évaluée au niveau sectoriel en fonction de l'évolution du cadre légal.</p> <p>Le régime légal de l'épargne-temps est considéré comme étant un instrument adéquat pour réaliser la flexibilité nécessaire.</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 18</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 7 december 2015 (132.639 /co/224) betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen verlengd tot 31 december 2018.</p>	<p><u>Article 18</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 7 décembre 2015 (132.639/co/224) concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risques sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2018.</p>

<p>De bijdrage voorzien in artikel 2 van deze cao blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p> <p><u>Artikel 19</u> - De sociale partners engageren zich om het overleg op te starten, samen met de arbeidersorganisaties, om tegen 1 januari 2018 tot een geharmoniseerde collectieve arbeidsovereenkomst te komen.</p>	<p>La cotisation prévue à l'article 2 de cette CCT reste fixée à 0,10 p.c.</p> <p><u>Article 19</u> - Les partenaires sociaux s'engagent de démarrer la concertation ensemble avec les organisation syndicales des ouvriers, afin de conclure une convention collective de travail harmonisée pour le 1er janvier 2018.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Permanente vorming</i></p>	<p><i>Section 2 - Formation permanente</i></p>
<p><u>Artikel 20</u> – Vormingsinspanningen</p> <p>Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk te realiseren, verlengt de sector de collectieve arbeidsovereenkomsten van 8 juli 2013 (registratienummer 116291/CO/224) gesloten voor de periode 2013-2014 en van 7 december 2015 (registratienummer 132635/CO/224) gesloten voor de periode 2015-2016.</p> <p>De vormingsinspanning van elke onderneming afzonderlijk bedraagt zowel in 2017 als in 2018 minstens 1,7% van de totale jaarlijkse bruto loonmassa, hetzij een gemiddelde van 3 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.</p> <p>Deze vormingsinspanningen worden verhoogd volgens volgend groeipad: 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.</p> <p>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 wendbaar werk.</p> <p><u>Artikel 21</u> – Opleidingsplannen</p> <p>De ondernemingen zullen jaarlijks een</p>	<p><u>Article 20</u> – Efforts de formation</p> <p>Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur prolonge les conventions collectives du 8 juillet 2013 (numéro d'enregistrement 116291/CO/224) conclue pour la période 2013-2014 et du 7 décembre 2015 (numéro d'enregistrement 132635/CO/224) conclue pour la période 2015-2016.</p> <p>L'effort de formation de chaque entreprise considérée s'élève en 2017 ainsi qu'en 2018 à au moins 1,7% de la masse salariale totale annuelle brute, ou 3 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.</p> <p>Ces efforts de formation seront augmentés via le trajet de croissance suivant : 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.</p> <p>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 maniable.</p> <p><u>Article 21</u> - Plans de formation</p> <p>Les entreprises élaboreront chaque année avant le</p>

<p>bedrijfsopleidingsplan opstellen telkens vóór 1 april van het desbetreffend jaar.</p> <p>Dit opleidingsplan zal uiterlijk tegen 1 maart van elk kalenderjaar overgemaakt worden voor advies aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging aan het Paritaire Comité.</p>	<p>1^{er} avril un plan de formation d'entreprise.</p> <p>Ce plan de formation sera transmis pour avis le 1er mars de chaque année calendrier au plus tard au conseil d'entreprise, à défaut d'un conseil d'entreprise à la délégation syndicale et à défaut d'une délégation syndicale à la Commission Paritaire.</p>
<p><u>Hoofdstuk 7 - Mobiliteit</u></p>	<p><u>Chapitre 7 - Mobilité</u></p>
<p><u>Artikel 22</u> – Het loonplafond inzake de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer zoals bepaald in artikel 1 van de cao van 7 december 2015 betreffende de vervoerskosten (132.633/co/224) wordt afgeschaft.</p>	<p><u>Article 22</u> – Le plafond salarial pour la contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé prévu à l'article 1 de la CCT du 7 décembre 2015 relative aux frais de transport (132.633/co/224) est supprimé.</p>
<p><u>Hoofdstuk 8 – Harmonisatie statuten</u></p>	<p><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 2017-2018.</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 de continuer dans la période 2017-2018 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 1er 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><u>Hoofdstuk 9 – Klein verlet</u></p>	<p><u>Chapitre 9 – Petit chômage</u></p>
<p><u>Artikel 25</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 de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.</p>	<p><u>Article 25</u> - Pour toutes les formes de petit chômage, la personne cohabitant légalement avec l'employé, est assimilée au conjoint du travailleur.</p>

<p>De sociale partners engageren zich om het overleg op te starten, samen met de arbeidersorganisaties, om tegen 1 januari 2018 tot een geharmoniseerde collectieve arbeidsovereenkomst te komen.</p>	<p>Les partenaires sociaux s'engagent de démarrer la concertation ensemble avec les organisation syndicales des ouvriers, afin de conclure une convention collective de travail harmonisée pour le 1^{er} janvier 2018.</p>
<p><u>Hoofdstuk 10 - Sociaal overleg, syndicale waarborgen</u></p>	<p><u>Chapitre 10 - Concertation sociale, garanties syndicales</u></p>
<p><u>Artikel 26</u> - Vanaf 1 januari 2018 (refertejaar 2017) worden de syndicale waarborgen zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 7 december 2015 betreffende de syndicale waarborgen verhoogd naar 95 EUR (indexaanpassing van 2017 inbegrepen).</p> <p>De sociale partners engageren zich om samen met de bediendenorganisaties het overleg op te starten over het syndicaal verlof, de syndicale vorming en de syndicale waarborgen.</p>	<p><u>Article 26</u> – À partir du 1^{er} janvier 2018 (année de référence 2017) les garanties syndicales telles que prévues à l'article 3 de la CCT du 7 décembre 2015 concernant les garanties syndicales, seront augmentées jusqu'à 95 EUR (y inclus l'indexation de 2017).</p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent de démarrer la concertation ensemble avec les organisation syndicales des ouvriers, sur le congé syndical, la formation syndicale et les garanties syndicales.</p>
<p><u>Hoofdstuk 11 - Sociale vrede</u></p>	<p><u>Chapitre 11 - Paix sociale</u></p>
<p><u>Artikel 27</u> – De ondertekende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot 30 juni 2019. Dit houdt in:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dat de vakbonds-en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen; b) dat de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op gewestelijk, hetzij op ondernemingsvlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen. 	<p><u>Article 27</u> – Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au 30 juin 2019, la paix sociale, ce qui implique que :</p> <ul 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 s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires.
<p><u>Hoofdstuk 12- Sectorale uitdagingen</u></p>	<p><u>Chapitre 12- Défis sectoriels</u></p>

<p><u>Artikel 28</u> - Partijen komen overeen om in de loop van dit akkoord onderstaande sectorale uitdagingen verder op te volgen en te concretiseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sectorale collectieve arbeidsovereenkomst omtrent innovatie tegen 30 september 2017; • Outplacement in het kader van de inzetbaarheidsverhogende maatregelen: de partijen zullen in een werkgroep besprekingen voeren over de wettelijke opdracht met betrekking tot activering van de opzeg en daarbij de rol onderzoeken die aan het sectorale opleidingsfonds kan worden toebedeeld. 	<p>Article 28 - Les parties conviennent de suivre et concrétiser les défis sectoriels suivants pendant la durée de cet accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une convention collective de travail sectorielle relative à l'innovation d'ici le 30 septembre 2017 ; • Outplacement dans le cadre des mesures augmentant l'employabilité : les parties mèneront au sein d'un groupe de travail les discussions sur les missions légales concernant l'activation du préavis et examineront le rôle pouvant être attribué au fonds sectoriel de formation.
<p><u>Hoofdstuk 13 - Duur</u></p>	<p><u>Chapitre 13 - Durée</u></p>
<p><u>Artikel 29</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 8, 13, 14, 16 en 27 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2019.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 3, 4, 5, 9, 22 en 25 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 29</u> – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 8, 13, 14, 16 et 27 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2019.</p> <p>Les dispositions des articles 3, 4, 5, 9, 22 et 25 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 8 mei 2017

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector verklaren de ondertekende partijen dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2019 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 8 mai 2017

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 2019, 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.