

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

22-04-1999

22-06-1999

N°

N°

51.093

ICOF/105

u

**ACCORD SECTORIEL 1999-2000  
OUVRIERS DES METAUX NON-FERREUX**

(Convention collective de travail du 29 avril 1999)

**CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Article 1er.- La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers masculins et féminins.

**CHAPITRE 2 : CADRE**

Art. 2.- Cet accord sectoriel est conclu en vue de promouvoir l'emploi dans le secteur en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000 conclu le 8 décembre 1998.

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe du Service des relations collectives du travail du Ministère de l'emploi et du travail, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 sur les conventions collectives du travail.

Il sera demandé que cet accord sectoriel soit rendu obligatoire par arrêté royal.

**CHAPITRE 3 : RECOMMANDATION PARITAIRE AU GOUVERNEMENT**

Art. 3.- En vue du rétablissement de la compétitivité des entreprises belges des métaux non ferreux et, par conséquent, de la préservation et de l'extension de l'emploi notamment en réduisant le handicap du coût salarial par rapport aux principaux partenaires commerciaux européens, les parties signataires demandent au gouvernement de diminuer sensiblement les coûts salariaux à très court terme.

**CHAPITRE 4 : SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Art. 4.- Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée de la présente convention, avant de faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, des mesures de maintien de l'emploi seront recherchées de manière prioritaire. Cependant, la possibilité de mettre en

oeuvre ces mesures visant la sauvegarde de l'emploi dépend également de la disposition du travailleur concerné à discuter, ou respectivement à accepter, les adaptations nécessaires, sans lesquelles cet objectif ne peut pas être réalisé.

Art. 5.-

§ 1. Si les mesures visées à l'article 4 sont insuffisantes pour faire face au problème d'emploi, ou en cas de circonstances imprévisibles rendant les mesures de maintien de l'emploi intenable sur le plan socio-économique et si l'employeur a l'intention de procéder à des licenciements multiples, il conviendra de respecter la procédure suivante avant de procéder au licenciement:

1. l'employeur avertit préalablement par écrit le conseil d'entreprise, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les ouvriers concernés;
2. dans un délai de 15 jours civils, les parties doivent engager des discussions au niveau de l'entreprise sur les mesures qui peuvent être prises ainsi que sur leur accompagnement social. Cet accompagnement social peut notamment concerner les interventions financières, la prépension et l'outplacement;
3. si la concertation n'aboutit pas à un accord, la partie la plus diligente fait appel au bureau de conciliation dans les huit jours civils qui suivent la constatation d'un non-accord au niveau de l'entreprise;
4. s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée à l'initiative des organisations syndicales dans les quinze jours civils qui suivent l'information des ouvriers.

§ 2. Outre l'indemnité de préavis, l'employeur qui ne remplit pas ses obligations sera tenu de payer une indemnité à l'ouvrier en question en cas de non-respect de la procédure prévue au § 1.

Cette indemnité sera égale à l'indemnité qui est due en cas de licenciement abusif.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à une réunion du bureau de conciliation ainsi que le non-respect de la recommandation unanime de celui-ci seront considérés comme un non-respect de la procédure.

§ 3. Dans cet article, il faut entendre par licenciements multiples: les licenciements pour des raisons économiques qui au cours d'une période de 60 jours civils, touchent un nombre d'ouvriers qui représente au moins 10 % de l'effectif ouvrier moyen au cours de l'année civile qui précède les licenciements, avec un minimum de 3 ouvriers pour les entreprises occupant moins de 30 ouvriers. Les licenciements en raison de faillite ou fermeture tombent également sous l'application de cette définition.

Art. 6.- Les dispositions susmentionnées n'ont pas trait à des licenciements individuels pour des raisons qui sont à imputer au travailleur et à la résiliation de contrats de travail dans le cadre de la prépension conventionnelle.

## **CHAPITRE 5 : DÉLAIS DE PRÉAVIS**

Art. 7.- Les délais de préavis en cas de résiliation par l'employeur d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée comme prévu au chapitre 2 de l'arrêté royal du 20 octobre 1997 sont prolongés comme suit:

- \* de 14 jours pour les porter à 70 jours, si l'ouvrier travaille sans interruption pour le même employeur depuis 10 ans et moins de 15 ans;
- \* de 21 jours pour les porter à 91 jours, si l'ouvrier travaille sans interruption pour le même employeur depuis 15 ans et moins de 20 ans.

En application de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les parties demandent un arrêté royal afin de modifier les délais de préavis en ce sens.

## **CHAPITRE 6 : SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

Art. 8.- Dans le régime sectoriel de sécurité d'existence prévu dans la convention collective de travail du 10 juillet 1997, la section 1 concernant la maladie et la section 2 concernant le chômage sont remplacées par les dispositions suivantes.

*A. Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire.*

Art. 9.- En application des articles suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers occupés dans l'entreprise depuis au moins 15 jours au moment de la mise en chômage temporaire ont droit à l'indemnité complémentaire de chômage prévue aux articles 10 et 11 pour chaque jour de chômage pour lequel l'ONEM octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage:

1. article 51: chômage temporaire pour raisons économiques;
2. article 49: chômage temporaire pour raison d'accident technique;
3. article 50: chômage temporaire pour raison d'intempéries;
4. article 28, 1<sup>o</sup>: chômage temporaire pour raison de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles;
5. article 26, 1<sup>er</sup> alinéa: chômage temporaire pour raison de force majeure temporaire, y compris en cas de grève.

Art. 10.- En application de l'article 9, point 1 (raisons économiques) et point 2 (accident technique), le montant de l'indemnité complémentaire de chômage figure dans le tableau suivant pour chaque jour de chômage pour lequel l'ONEM octroie une indemnité complète de chômage:

Durée	Service de jour	Travail en équipes
jusqu'au 18 <sup>ème</sup> jour	230 BEF	280 BEF
du 19 <sup>ème</sup> au 36 <sup>ème</sup> jour	315 BEF	390 BEF
à partir du 37 <sup>ème</sup> jour	400 BEF	500 BEF

Par ouvriers travaillant en équipes, il est entendu les ouvriers ayant presté dans ce régime de travail au moins 50 % de leur temps de travail pendant les six mois de travail effectif précédant la date du chômage temporaire.

Art. 11.- En application de l'article 9, point 3 (intempéries), point 4 (fermeture pendant les vacances annuelles) et point 5 (force majeure), le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à 175 BEF pour chaque jour de chômage pour lequel l'ONEM octroie une indemnité complète de chômage pendant maximum 4 semaines par cas.

Art. 12.- Les montants mentionnés aux articles 10 et 11 sont réduits de moitié pour les jours de chômage pour lesquels l'ONEM octroie une demi-indemnité de chômage.

La somme de l'indemnité complémentaire de chômage prévue aux articles 10 et 11 et des allocations légales de chômage ne peut dépasser 95 % de la rémunération nette de l'ouvrier intéressé. Si ce pourcentage est dépassé, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est réduit à due concurrence.

*B. Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet.*

Art. 13.- Les ouvriers licenciés pour des motifs économiques ou techniques ou dont le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure définitive pour raison médicale et qui sont occupés dans l'entreprise depuis au moins 15 jours au moment de leur mise en chômage, ont droit à l'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 14 pour chaque jour de chômage pour lequel l'ONEM octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage.

Art. 14.- La durée des indemnités définie à l'article 13 est de:

1. 120 jours pour les ouvriers âgés de moins de 35 ans au moment où le contrat de travail prend fin;
2. 210 jours pour les ouvriers âgés de 35 ans ou plus mais de moins de 45 ans au moment où le contrat de travail prend fin;
3. 300 jours pour les ouvriers âgés de 45 ans ou plus mais de moins de 55 ans au moment où le contrat de travail prend fin;
4. Pour les ouvriers qui, au moment où le contrat de travail prend fin, ont 55 ans ou plus et qui ne bénéficient pas de la prépension, jusqu'à l'âge de la pension.

Art. 15.- Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage pour les cas visés aux points 1, 2 et 3 de l'article 14, s'élève à 175 BEF pour chaque jour de chômage pour lequel l'ONEM octroie une indemnité complète de chômage et à 87,5 BEF pour chaque jour de chômage pour lequel l'ONEM octroie une demi-indemnité de chômage.

Pour le cas visé au point 4 de l'article 14, l'indemnité complémentaire de chômage s'élève à 3.100 BEF par mois. Pour les ouvriers à temps partiel, l'indemnité mensuelle de 3.100 BEF est adaptée au prorata de leurs prestations.

La somme de l'indemnité complémentaire de chômage prévue au présent article et des allocations légales de chômage ne peut pas dépasser 90 % de la rémunération nette de l'ouvrier intéressé. Si ce pourcentage est dépassé, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est réduit à due concurrence.

### *C. Indemnité complémentaire en cas de maladie*

Art. 16.- Les ouvriers occupés à temps plein de moins de 57 ans qui ont au moins un mois d'ancienneté et se trouvent en incapacité de travail pendant au moins deux mois pour cause de maladie, d'accouchement ou d'accident, obtiendront une allocation d'incapacité de 2.500 BEF par mois complet d'incapacité de travail, du deuxième au douzième mois, pour autant que ces travailleurs bénéficient des allocations primaires de maladie en application de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation mensuelle de 2.500 BEF est adaptée au prorata de leurs prestations.

Art. 17.- Les ouvriers occupés à temps plein, qui se retrouvent en incapacité de travail à l'âge de 57 ans ou plus pour cause de maladie ou d'accident, bénéficient, à l'issue de la période couverte par le salaire mensuel garanti et jusqu'à l'âge normal de la retraite, d'une allocation de 160 BEF par journée de maladie indemnisée par l'assurance maladie-invalidité, à concurrence de six allocations journalières au maximum par semaine, et ce pour autant qu'ils aient travaillé pendant au moins six mois, consécutifs ou non, entre la date de leur 56ème anniversaire et celle du début de la maladie.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation journalière de 160 BEF est adaptée au prorata de leurs prestations.

L'avantage résultant de l'application du présent article ne se cumule pas avec celui prévu à l'article 16.

Art. 18.- La somme de l'indemnité conventionnelle prévue aux articles 16 ou 17 et des allocations légales de maladie ne peut dépasser 90 % de la rémunération nette de l'intéressé. Si ce pourcentage est dépassé, le montant de l'indemnité conventionnelle est réduit à due concurrence.

L'application de cette règle ne peut avoir comme conséquence que l'indemnité conventionnelle prévue aux articles 16 et 17 soit réduite à moins de 750 BEF par mois.

## CHAPITRE 7 : JOURDE CARENCE

Art. 19.- Les trois premiers jours de carence par année calendrier seront payés pour chaque ouvrier en incapacité de travail.

S'il apparaît que le paiement de ces jours de carence influence l'évolution de l'absentéisme, la partie la plus diligente pourra remettre la question en discussion au niveau de la commission paritaire.

## CHAPITRE 8 : POUVOIR D'ACHAT

Art. 20.-

- § 1. Le 1er mai 1999, tous les salaires horaires de base, ainsi que les primes d'équipes et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage et les salaires barémiques seront adaptés à l'inflation réelle en application de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Cette adaptation s'opère sur la base de la moyenne quadrimestrielle de l'indice-santé, en comparant le chiffre de l'indice d'avril 1998 avec le chiffre de l'indice d'avril 1999
- § 2. Le 1er juillet 1999, un budget transférable de 2 % de la masse salariale sera mis à la disposition des entreprises. L'affectation de ce budget est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire. Si la concertation n'aboutit pas à un accord avant le 30 juin 1999 au plus tard, ce budget sera transformé en une augmentation salariale générale de 2 % des salaires horaires de base, ainsi que des primes d'équipes et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage. Il ne faut pas que la concertation locale sur l'affectation des budgets entraîne une désynchronisation entre les différents sièges d'exploitation d'une même entreprise. Ce budget transférable de 2 % doit tenir compte des accords d'entreprise existants
- § 3. Le 1er mai 2000, tous les salaires horaires de base, ainsi que les primes d'équipes et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage et les salaires barémiques seront adaptés à l'inflation réelle en application de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Cette adaptation s'opérera sur la base de la moyenne quadrimestrielle de l'indice-santé, en comparant le chiffre de l'indice-pivot d'avril 1999 avec le chiffre de l'indice d'avril 2000.
- § 4. A partir du 1er janvier 2000, une prime récurrente de 10.000 BEF exclusion faite des charges patronales sera versée annuellement dans un régime d'assurance existant ou à créer au niveau de l'entreprise. L'affectation de ce budget est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire avant le 30 juin 1999 et tenant compte des accords existant au niveau de l'entreprise. La prime évoluera conformément à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, comme prévue dans la convention collective de travail du 10 juillet 1997.

On peut choisir parmi les régimes d'assurance suivants :

- la pension d'entreprise complémentaire (fonds de pension ou assurance-groupe)
- une assurance contre la perte de revenus en cas d'incapacité de travail
- une assurance-hospitalisation.

Pour les entreprises sans délégation syndicale, l'affectation de l'enveloppe de 10.000 BEF doit être soumise pour approbation à la Commission paritaire.

Art. 21.- Le salaire minimum garanti, comme prévu dans la convention collective de travail du 25 novembre 1991 est adapté comme suit :

- au 1er mai 1999: adaptation à l'inflation réelle, telle que prévue dans la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation;
- au 1er mai 2000: adaptation à l'inflation réelle, telle que prévue dans la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

## **CHAPITRE 9 : GARANTIES SYNDICALES**

Art. 22.- Les montants visés aux articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative aux garanties syndicales sont portés, à partir du 1er janvier 2000, respectivement à 4,48 BEF et 3,36 BEF par heure. L'augmentation qui prend cours au 1er janvier 2000 sera réalisée sous réserve d'une affectation correcte du budget local dans toutes les entreprises. Ces montants seront adaptés à partir du 1er mai 1999 à l'inflation, comme prévu dans la convention collective de travail visée.

## **CHAPITRE 10 : PRÉPENSION**

Art. 23.- Les conventions collectives de travail relatives à la prépension conventionnelle en vigueur au niveau des entreprises au 31 décembre 1998, à l'exception de celles conclues dans le cadre des reconnaissances comme entreprise en difficulté ou en restructuration, sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2000. La prorogation se situe dans le cadre des possibilités légales et réglementaires.

La liste des conventions collectives de travail prorogées est jointe à la présente convention.

Art. 24.- Pour la période allant du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 58 ans.

Art. 25.- Pour la période allant du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 56 ans pour autant que, en application de la réglementation sur la prépension, l'ouvrier puisse prouver 33 ans de travail salarié et 20 ans de travail de nuit comme visé dans la convention collective de travail 11° 46.

Art. 26.- Afin de promouvoir l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi, les remplaçants des ouvriers prépensionnés visés aux articles 24 & 25 seront occupés dans le régime des emplois d'insertion appliqué antérieurement dans le secteur. Ceci implique qu'ils seront rémunérés à un salaire dégressif pendant une période déterminée. Le pourcentage et la durée de la dégressivité salariale sont fixés de commun accord au niveau de l'entreprise, afin de neutraliser le coût supplémentaire du régime de prépension et de ne pas alourdir ainsi le coût du travail. Ce régime ne s'applique pas aux ouvriers qui prennent leur prépension sur la base d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Art. 27.- Pour la période allant du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000, l'âge d'accès à la prépension à mi-temps comme prévu dans la convention collective de travail n° 55 est porté à 55 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires.

Art. 28.- Pour tous les ouvriers, licenciés à partir du 1er janvier 1999 en vue d'une prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur, conclues au niveau interprofessionnel, du secteur ou des entreprises, afin de calculer le salaire net de référence, défini à l'article 6 de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur 100% du salaire mensuel brut plafonné.

Le salaire net de référence susmentionné continue à être calculé à 108 % du salaire mensuel brut plafonné si l'ouvrier, en vue d'une prépension conformément aux conventions collectives de travail en vigueur, conclues au niveau intrprofessionnel, du secteur ou des entreprises, est licencié avant le 1 janvier 1999.

## **CHAPITRE 11 : MESURES POUR L'EMPLOI**

Art. 29.- Les parties signataires prennent acte de l'arrêté royal du 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière à raison de 3 % de l'effectif de l'entreprise.

Art. 30.- Les entreprises qui ont une délégation syndicale pour les ouvriers doivent choisir au moins une mesure de promotion de l'emploi dans les modules énumérés à l'article 31. Ce choix fera l'objet de négociations avec la délégation syndicale et aboutira à une convention collective de travail.

Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale pour les ouvriers, peuvent choisir une mesure de promotion de l'emploi dans les modules énumérés à l'article 31. Ce choix sera fait par la direction de l'entreprise et sera acté dans un acte d'adhésion comme annexé à la présente convention collective de travail.



Art. 31.- *Les mesures de promotion de l'emploi qui peuvent être choisies sont les suivantes:*

1. droit au passage volontaire à un régime de travail à temps partiel;
2. droit à une interruption de carrière complète, outre les obligations légales et conventionnelles existantes jusqu'à 5 % de l'effectif ouvrier;
3. droit à une interruption de carrière à mi-temps, outre les obligations légales et conventionnelles existantes pour les ouvriers âgés de moins de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif ouvrier;
4. droit à une interruption de carrière à mi-temps, outre les obligations légales et conventionnelles existantes pour les ouvriers à partir de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif ouvrier;
5. droit à la prépension à mi-temps à partir de 55 ans dans les limites légales.

Si plusieurs formes d'interruption de carrière comme mentionnées ci-dessus étaient choisies comme mesure de promotion de l'emploi, la limitation à 5 % doit être calculée sur l'ensemble des mesures.

Dans les entreprises à sièges d'exploitation multiples, les mesures retenues peuvent varier d'un siège d'exploitation à l'autre.

Art. 32.- En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail, entre autres en appliquant une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la reconversion des augmentations salariales.

## **CHAPITRE 12 : ENCADREMENT SECTORIEL "TEMPS ANNUEL"**

Art. 33.- Les entreprises occupant habituellement moins de 50 travailleurs et n'ayant pas de délégation syndicale pour les ouvriers et qui souhaitent introduire un régime de travail basé sur le temps annuel tel que visé à l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, peuvent entamer la procédure visant l'adaptation du règlement de travail au plus tôt le 30ème jour après la communication de cette adaptation au cours d'une réunion de la commission paritaire des métaux non ferreux.

## **CHAPITRE 13 : INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION**

### **§1. Groupes à risque**

Art. 34.- Les dispositions de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque seront prorogées pendant la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000. La cotisation prévue à l'article 4 de la convention collective de travail est fixée à 0,10 %.

Art. 35.- En application de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, la convention collective de travail du 10 juillet 1997 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque sera adaptée. Le conseil paritaire prendra les dispositions nécessaires avant fin juin 1999. Une attention particulière sera accordée à l'encouragement des chances effectives à l'embauche à l'issue de la formation.

## § 2. Optimisation du fonctionnement sectoriel

Art. 36.- Les entreprises ressortissant à la commission paritaire des métaux non ferreux qui feraient usage des initiatives paritaires en matière de formation organisées en faveur des ouvriers ressortissant à la commission paritaire de la construction métallique, mécanique et électrique le feront moyennant paiement. Le cas échéant, l'entreprise demandera l'intervention du compte sectoriel "formation groupes à risque" selon les règles en vigueur.

Le conseil paritaire examinera dans quelle mesure les efforts du secteur peuvent être optimisés via une collaboration avec des initiatives de formation dans le secteur de l'industrie des fabrications métalliques au niveau de l'IFPM et des initiatives de formation au niveau des provinces.

## § 3. Apprentissage industriel

Art. 37.- Le conseil paritaire examinera dans quelle mesure le régime actuel d'apprentissage industriel répond encore aux besoins du secteur et s'engage à chercher dans le cadre de la formation des jeunes sous obligation scolaire à temps partiel un système qualitatif d'apprentissage et de travail en alternance, géré paritairement.

## § 4. Formation permanente

Art. 38.- Les parties signataires sont d'accord sur la nécessité d'une formation permanente comme moyen pour accentuer la compétence des ouvriers, et par voie de conséquence des entreprises. Elles s'inscrivent également dans les dispositions en la matière, inscrites dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, invitant les secteurs à conclure des accords de formation.

Le secteur veut contribuer à cet objectif global interprofessionnel via un plan sur six ans. Ainsi, il est demandé aux entreprises du secteur qu'elles examinent et déterminent de façon volontariste comment elles peuvent contribuer à leur tour à cet objectif.

C'est pourquoi les entreprises élaboreront pour le 31 octobre 1999 au plus tard, des plans de formation d'entreprise pour la période 1999-2000.

Dans les plans de formation d'entreprise, il sera tenu compte des efforts déjà faits par les entreprises en matière de formation, les formations sur le tas seront valorisées et un maximum d'attention sera accordée à toutes les catégories d'ouvriers.

A ce propos, le conseil d'entreprise sera également consulté, en application des missions prévues par la convention collective de travail n° 9. A défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale qui sera consultée. Pour les entreprises sans délégation syndicale, le plan de formation d'entreprise sera soumis à la Commission paritaire.

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

A la fin du présent accord sectoriel, les parties signataires évalueront la réalisation de ce chapitre. Au premier trimestre de l'an 2000, il sera procédé à une évaluation intermédiaire et paritaire des efforts faits par le secteur en la matière.

#### **CHAPITRE 14 : GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES**

Art. 39.- Un groupe de travail concernant la classification des fonctions, se penchera sur la mise en place d'une procédure en cas de litige (assistance de conseillers syndicaux) et la garantie d'une classification neutre des fonctions au point de vue des sexes.

D'autre part, un groupe de travail sera mis en place qui examinera l'opportunité d'un rapprochement avec le fonds de sécurité d'existence de l'industrie des fabrications métalliques.

Les parties s'engagent à clôturer ces travaux pour le 30 septembre 2000 au plus tard, avec une évaluation intermédiaire après le 1er janvier 2000.

#### **CHAPITRE 15 : TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET SOUS-TRAITANCE**

Art. 40.- Les parties signataires demandent aux entreprises de respecter correctement la législation relative au travail intérimaire (la loi du 24 juillet 1987, la CCT n° 36 du 27 novembre 1981 et la CCT n° 58 du 7 juillet 1994).

Elles recommandent aux entreprises de faire appel à la sous-traitance de manière raisonnable. Les entreprises ne feront plus appel aux sous-traitants qui occupent du personnel "au noir".

#### **CHAPITRE 16 : EMPLOYABILITÉ**

##### **§ 1. Intégration des handicapés**

Art. 4L.- Les parties signataires se déclarent d'accord pour concrétiser les travaux du CNT par un groupe de travail paritaire, si nécessaire.

## § 2. Intégration des immigrés

Art. 42.- Pour le 1er octobre 2000 au plus tard, la clause de non-discrimination suivante sera inscrite dans le règlement de travail de chaque entreprise ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des métaux non ferreux:

"les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de convenance, de bonnes moeurs et de politesse, y compris à l'égard des visiteurs. Cela implique également qu'ils doivent s'abstenir de toute forme de racisme et de discrimination et de faire preuve du même respect pour la dignité, les sentiments et la conviction de chacun. Il est dès lors interdit de tenir des propos racistes ou de diffuser des lectures et pamphlets racistes. De même, toute discrimination basée sur le sexe, les moeurs sexuelles, la race, la couleur de la peau, l'origine, la nationalité et les convictions religieuses ou politiques est interdite. »

Au cours du dernier trimestre de l'an 2000, la Commission paritaire évaluera via sondage dans quelle mesure cette disposition a été rencontrée.

## **CHAPITRE 17 : QUALITÉ DU TRAVAIL**

Art. 43.- Conformément à l'article 10 de l'AR du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et les engagements inscrits dans l'accord interprofessionnel sous le volet 'conditions de travail' il sera procédé pour le 30 septembre 2000 au sein de la Commission paritaire à l'élaboration d'un modèle sectoriel de plan de prévention pour s'attaquer aux problèmes de sécurité et de santé propres au secteur.

## **CHAPITRE 18 : MOBILITÉ - INDEMNITE VELO**

Art. 44.- Les parties signataires sont disposées à élaborer une disposition prévoyant que l'employeur remette aux ouvriers qui utilisent un vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail une attestation fiscale basée sur les interventions sectorielles de l'employeur dans les frais de déplacement.

## **CHAPITRE 19 : VOLET TECHNIQUE**

### § 1. Petit chômage

Art. 45.- La convention collective de travail n° 71 du 10 février 1999 relative au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants est intégrée dans les dispositions existantes en matière de petit chômage.

## § 2. Conversion en euro

Art. 46.- Sans porter atteinte aux règles d'arrondissement existantes, lors de la conversion en euros, tous les montants, repris dans les conventions collectives de travail conclues dans le cadre de la commission paritaire des métaux non ferreux seront exprimés en indiquant deux décimales après l'unité. Exemple: 400 BEF devient 400,00 BEF.

## § 3. Prime de fin d'année au prorata

Art. 47.- Sans porter préjudice aux dispositions plus avantageuses qui existent au niveau des entreprises, la prime de fin d'année, dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année ou un avantage équivalent, sera payée au prorata au moment de quitter le service, sauf en cas de licenciement pour motif grave, et ce indépendamment du type de contrat.

## **CHAPITRE 20 : DÉCLARATION PARITAIRE**

Art. 48.- Les parties signataires déclarent que des formules de participation aux bénéfices peuvent être élaborées au sein des entreprises dans les limites des possibilités légales.

## **CHAPITRE 21 : PAIX SOCIALE**

Art. 49.- Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale, ce qui implique que:

- 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.

Toute revendication constituera une atteinte à la programmation.

**CHAPITRE 22 : DURÉE**

Art. 50.- La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et expire le 31 décembre 2000, sauf stipulation contraire. Les dispositions des articles 7, 8 à 18, 20, 21, 22, 40, 45, 46 et 47 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois. Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.

Bruxelles, 29 avril 1999

Accord sectoriel de programmation sociale du 29 avril 1999

PROROGATION DE LA PREPENSION

Liste des CCT d'entreprises prorogées

Société	Convention prorogée	Age d'accès à la prépension
Remi Claeys Aluminium	21 décembre 1988	55 ans
Union Minière Balen	21 février 1989	55 ans
Union Minière Angleur	25 août 1987	57 ans
Union Minière Hoboken, Olen et Overpelt	27 septembre 1988	55 ans
Montefiore	2 mars 1989	55 ans
Métallo-Chimique	28 décembre 1988	55 ans
Affilips	23 janvier 1989	57 ans
Johnson Matthey	20 mars 1989	58 ans
Hoogovens Aluminium Sidal	28 novembre 1988	55 ans
Stoop	12 mars 1990	58 ans
Hydro Aluminium Raeren	20 mars 1989	55 ans
Campine NV	20 mars 1989	55 ans
Lamitref Metals	23 avril 1985	55 ans
Boliden Cuivre et Zinc	22 juin 1989	58 ans
Ets. Van Lerberghe	1 février 1989	57 ans
UCA	27 novembre 1995	58 ans

**ACCORD SECTORIEL OUVRIERS  
 METAUX NON FERREUX  
 1999 - 2000  
 (CCT 29 avril 1999)**

A Monsieur le président de la CP 105  
 Ministère de l'Emploi et du Travail

Rue Belliard 51-53

1040 BRUXELLES

**ACTE D'ADHESION - MESURES POUR L'EMPLOI (1)**  
 (En exécution du chapitre 11 de l'accord sectoriel 1999-2000)

Identification de l'entreprise

- Nom .....

- Adresse.....  
 .....

- Numéro ONSS.....

- Commission paritaire 105 - métaux non ferreux

- Nombre de travailleurs au moment de la signature de cet acte d'adhésion: ..... ouvriers

..... employés

\_\_\_\_\_

(1) A remplir de façon facultative par les entreprises sans délégation syndicale pour ouvriers et à renvoyer au président de la commission paritaire.



L'entreprise susmentionnée, représentée par ..... (nom et fonction), déclare appliquer un ou plusieurs modules en matière d'emploi pour les ouvriers (1) :

- 1. Droit à un passage volontaire à un régime de travail à temps partiel
- 2. Droit à une interruption de carrière complète au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes jusqu'à 5 % de l'effectif ouvrier
- 3. Droit à une interruption de carrière partielle au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes pour les ouvriers âgés de moins de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif ouvrier
- 4. Droit à une interruption de carrière partielle au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes pour les ouvriers âgés de plus de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif ouvrier
- 5. Droit à la préemption à mi-temps à partir de 55 ans dans les limites des possibilités légales

Effet positif attendu en matière d'emploi:

Fait à..... le .....

Signature

\_\_\_\_\_

(1) cocher ce qui est d'application

## Déclaration paritaire dans le cadre de l'accord sectoriel

Les parties signataires déclarent que :

1. les entreprises ne peuvent pas imputer des coûts lors du choix d'une ou de plusieurs mesure(s) de promotion de l'emploi sur le budget du pouvoir d'achat prévu au chapitre 8, tant que l'instauration au niveau de l'entreprise d'avantages extralégaux à titre d'accompagnement d'une ou de plusieurs de ces mesures en faveur de l'emploi n'a pas été décidée ou prévue.
  2. s'il s'avérait que des ouvriers du secteur qui ont opté pour l'une ou l'autre forme d'interruption de carrière, ne bénéficient pas ou ne peuvent pas bénéficier de la prime d'encouragement accordée par les pouvoirs publics flamands en raison de l'absence d'un encadrement sectoriel, les négociateurs de l'accord sectoriel se rencontreront en vue de trouver une solution à ce problème.
-

NEERLEGGING-DÉPOT | REGISTR.-ENREGISTR. |  
30 -04- 1999 | 22 -06- 1999 | NF.  
NF

64  
51.093 / COF/1105

**SECTORAAL AKKOORD 1999-2000  
ARBEIDERS NON-FERRO METALEN**

(Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1999)

**HOOFDSTUK 1 : TOEPASSINGSGEBIED**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

**HOOFDSTUK 2 : KADER**

Art. 2.- Dit sectoraal akkoord wordt gesloten met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000, gesloten op 8 december 1998.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van dit sectoraal akkoord wordt gevraagd.

**HOOFDSTUK 3 : PARITAIRE AANBEVELING AAN DE OVERHEID**

Art. 3.- Met het oog op het herstel van de concurrentiepositie van de Belgische industrie van non-ferro metalen en bijgevolg de verdediging en de uitbreiding van de werkgelegenheid door onder meer het wegwerken van de loonkostenhandicap ten aanzien van haar belangrijkste Europese handelspartners, vragen de ondertekenende partijen aan de overheid om op zo kort mogelijke termijn de loonkosten drastisch te verminderen.

**HOOFDSTUK 4 : WERKZEKERHEID**

Art. 4.- De werkgevers verbinden zich ertoe om tijdens de duur van deze overeenkomst niet over te gaan tot ontslagen om economische redenen vooraleer maximaal gebruik te maken van tewerkstellingsbehoudende maatregelen, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijdse arbeid, oplossingen in het licht van een verruimde mobiliteit binnen de onderneming of tussen

uitbatingszetels ervan en herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen op het vlak van beroepsopleiding. Voor de arbeiders ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht. De mogelijkheid om deze tewerkstellingsbehoudende maatregelen in de praktijk toe te passen is evenwel ook afhankelijk van de bereidheid van de betrokken werknemer om de noodzakelijke aanpassingen te bespreken of respectievelijk te aanvaarden, zonder dewelke deze doelstelling niet gerealiseerd kan worden.

#### Art. 5. -

§ 1. Wanneer ondanks het bepaalde in artikel 4 deze maatregelen onvoldoende zijn om aan het tewerkstellingsprobleem het hoofd te bieden, of wanneer zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor de tewerkstellingsbehoudende maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden en de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, zal, vooraleer over te gaan tot ontslag, de volgende procedure worden nageleefd:

1. de werkgever licht voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie, de betrokken arbeiders, schriftelijk in;
2. binnen de 15 kalenderdagen dienen de partijen op ondernemingsvlak besprekingen te starten over de maatregelen die kunnen genomen worden, alsook de sociale begeleiding ervan. Deze sociale begeleiding kan onder meer betrekking hebben op financiële tussenkomsten, brugpensioen en outplacement;
3. indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij;
4. ingeval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de 15 kalenderdagen na de informatie aan de arbeiders, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties.

§ 2. Onverminderd de opzeg dient de in gebreke zijnde werkgever bij niet-naleving van de procedure bepaald in § 1 aan de betrokken arbeider een schadevergoeding te betalen.

Deze schadevergoeding is gelijk aan de vergoeding willekeurig ontslag.

Ingeval van betwisting wordt een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de bijeenkomst van het verzoeningsbureau alsook de niet-naleving van hun eenparige aanbeveling, wordt beschouwd als een niet-naleving van de procedure.

§ 3. In dit artikel wordt onder meervoudig ontslag begrepen: de ontslagen om economische redenen die in de loop van een periode van 60 kalenderdagen een aantal arbeiders treffen dat tenminste 10 % bedraagt van het gemiddeld arbeidersbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat, met een minimum van 3 arbeiders voor ondernemingen van

minder dan 30 arbeiders. Ook ontslagen ingevolge faling of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Art. 6.- De hierboven vermelde bepalingen hebben geen betrekking op individuele ontslagen om redenen te wijten aan de werknemer en op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van het conventioneel brugpensioen.

## **HOOFDSTUK 5 : OPZEGGINGSTERMIJNEN**

Art. 7.- De opzeggingstermijnen bij het beëindigen door de werkgever van de arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur, zoals voorzien in hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit van 20 oktober 1997 worden als volgt verhoogd:

- \* indien de arbeider tussen 10 jaar en minder dan 15 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is, met 14 dagen tot 70 dagen;
- \* indien de arbeider tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is met 21 dagen tot 91 dagen.

In toepassing van artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vragen partijen een koninklijk besluit aan om de opzeggingstermijnen in deze zinte wijzigen.

## **HOOFDSTUK 6 : BESTAANSZEKERHEID**

Art. 8.- In de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende het sectoraal stelsel van bestaanszekerheid worden afdeling 1 betreffende ziekte en afdeling 2 betreffende werkloosheid vervangen door de onderhavige regelingen.

### *A. Aanvullende werkloosheidstoeslag bij tijdelijke werkloosheid*

Art. 9.- Bij toepassing van de hierna opgesomde artikelen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hebben de arbeiders die, op het ogenblik dat zij tijdelijkwerkloos worden gesteld, minstens 15 dagen dienst tellen in de onderneming, recht op de in de artikelen 10 en 11 voorziene aanvullende werkloosheidstoelagen voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of een halve werkloosheidsuitkering toekent:

1. artikel 51: tijdelijke werkloosheid ingevolge economische zaken;
2. artikel 49: tijdelijke werkloosheid ingevolge een technische stoornis;
3. artikel 50: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
4. artikel 28, 1°: tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie;
5. artikel 26, eerste lid: tijdelijke werkloosheid ingevolge tijdelijke overmacht, inclusief ingeval van staking.

Art. 10.- Bij toepassing van artikel 9, punt 1 (economische redenen) en punt 2 (technische stoornis) bedraagt de aanvullende werkloosheidstoelage het bedrag vermeld in onderstaande tabel voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent:

Duur	Dagdienst	Ploegendienst
tot de 18de dag	230 BEF	280 BEF
vanaf de 19de dag tot de 36ste dag	315 BEF	390 BEF
vanaf de 37ste dag	400 BEF	500 BEF

Onder arbeiders in ploegendienst worden verstaan de arbeiders die in vermeld arbeidsregime ten minste 50 % van hun arbeidstijd hebben gepresteerd tijdens de laatste zes maanden effectieve tewerkstelling die de datum van de tijdelijke werkloosheid voorafgaan.

Art. 11.- Bij toepassing van artikel 9, punt 3 (slecht weer), punt 4 (sluiting wegens jaarlijkse vakantie) en punt 5 (overmacht) bedraagt de aanvullende werkloosheidstoelage 175 BEF voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent met een maximum van 4 weken per geval.

Art. 12.- De bedragen vermeld bij artikel 10 en 11 worden met de helft verminderd voor de dagen waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een halve werkloosheidsuitkering toekent.

Het totaal van de aanvullende werkloosheidstoelagen voorzien bij artikel 10 en 11 en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen mag de 95 % van de netto-bezoldiging van de betrokken arbeider niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoelage met de vereiste hoeveelheid verminderd.

### *B. Aanvullende werkloosheidstoelage bij volledige werkloosheid*

Art. 13.- De arbeiders die worden ontslagen om economische of technische redenen of wiens arbeidsovereenkomst ten einde komt wegens definitieve overmacht omwille van een medische reden en die op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt minstens 15 dagen dienst tellen in de onderneming, hebben recht op de in artikel 14 voorziene aanvullende werkloosheidstoelagen voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of een halve werkloosheidsuitkering toekent.

Art. 14.- De duur van de uitkeringen bepaald bij artikel 13 bedraagt:

1. voor de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst minder dan 35 jaar zijn, 120 dagen;
2. voor de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 35 jaar of meer maar minder dan 45 jaar zijn, 210 dagen;
3. voor de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 45 jaar of meer maar minder dan 55 jaar zijn, 300 dagen;
4. voor de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 55 jaar of meer zijn en niet van het brugpensioen genieten, tot zij het pensioen nemen.

Art. 15.- Voor de gevallen voorzien bij de punten 1, 2 en 3 van artikel 14 is het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering gelijk aan 175 BEF voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent en 87,5 BEF voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een halve werkloosheidsuitkering toekent.

Voor het geval voorzien bij punt 4 van artikel 14 bedraagt de aanvullende werkloosheidsuitkering 3.100 BEF per maand. Voor de deeltijds tewerkgestelde arbeiders wordt de maandelijkse toelage van 3.100 BEF aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Het totaal van de aanvullende werkloosheidstoelagen voorzien bij dit artikel en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen mag de 90 % van de nettobezoldiging van de betrokken arbeider niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoelage met de vereiste hoeveelheid verminderd.

### *C. Aanvullende toeslag bij ziekte*

Art. 16.- De voltijds tewerkgestelde arbeiders van minder dan 57 jaar die ten minste één maand anciënniteit tellen en gedurende minstens twee maanden arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte, bevalling of ongeval, zullen een toelage voor arbeidsongeschiktheid bekomen van 2.500 BEF per volledige maand arbeidsongeschiktheid van de tweede tot en met de twaalfde maand, voor zover deze arbeiders gerechtigd zijn op primaire ziekteuitkeringen bij toepassing van de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Voor de deeltijds tewerkgestelde arbeiders wordt de maandelijkse toelage van 2.500 BEF aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Art. 17.- De voltijds tewerkgestelde arbeiders die op de leeftijd van 57 jaar of meer arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte of ongeval, genieten na afloop van de door het gewaarborgd maandloon gedekte période en dit tot de normale pensioengerechtigde leeftijd, een toelage van 160 BEF per ziektedag gedekt door de ziekte- en invaliditeitsverzekering ten belope van maximum zes dagelijkse toelagen per week, voor zover zij ten minste gedurende zes al dan niet opeenvolgende maanden gewerkt hebben tussen de datum van hun 56ste verjaardag en deze van het begin van hun ziekte.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de dagelijkse toelage van 160BEF aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Het voordeel dat voortvloeit uit de toepassing van dit artikel, wordt niet gecumuleerd met datgene voorzien in artikel 16.

Art. 18.- Het totaal van de conventionele vergoeding voorzien in de artikelen 16 of 17 en van de wettelijke ziekte-toelagen mag de 90 % van de nettobezoldiging van de betrokkene niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de conventionele vergoeding met de vereiste hoeveelheid verminderd.

De toepassing van deze regel mag niet voor gevolg hebben de in artikelen 16 en 17 voorziene conventionele vergoeding tot minder dan 750 BEF per maand te herleiden.

#### **HOOFDSTUK 7 : CARENSDAG**

Art. 19.- Voor elke arbeidsongeschikte arbeider zullen de eerste drie carensdagen per kalenderjaar worden betaald.

Indien blijkt dat voormelde betaling van de carensdagen een weerslag heeft op de evolutie van het absentisme, kan de meest gerede partij de aangelegenheid opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het Paritair Comité.

#### **HOOFDSTUK 8 : KOOPKRACHT**

Art. 20.-

- § 1. Op 1 mei 1999 zullen, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie, alle basisuurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productieprijmies, en de baremieke lonen aangepast worden aan de reële inflatie. Deze aanpassing gebeurt op basis van het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex, waarbij het indexcijfer van april 1998 wordt vergeleken met het indexcijfer van april 1999.



- § 2. Op 1 juli 1999 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 2 % van de loonmassa ter beschikking gesteld. De besteding van dit budget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen uiterlijk 30 juni 1999, wordt dit budget omgezet in een algemene loonsverhoging van 2 % van de basisuurlonen, alsook van de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies. Het lokaal overleg over de besteding van de budgetten mag niet leiden tot een desharmonisatie tussen de uitbatingszetels van eenzelfde onderneming. Dit overdraagbaar budget van 2 % moet rekening houden met de bestaande bedrijfsakkoorden.
- § 3. Op 1 mei 2000, zullen in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie, alle basisuurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen en productiepremies, en de baremieke lonen aangepast worden aan de reële inflatie. Deze aanpassing gebeurt op basis van het viermaandelijke gemiddelde van de gezondheidsindex, waarbij het indexcijfer van april 1999 wordt vergeleken met het indexcijfer van april 2000.
- § 4. Vanaf 1 januari 2000 wordt jaarlijks een récurrente premie van 10.000 BEF, exclusief patronale bijdragen gestort in een bestaand of nog op te richten verzekeringsstelsel op ondernemingsvlak. De besteding van dit budget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg, uiterlijk tegen 30 juni 1999, rekening houdend met de bestaande bedrijfsakkoorden. De premie zal evolueren in overeenstemming met de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie, zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997. Er kan gekozen worden uit volgende verzekeringsstelsels:

- Aanvullend bedrijfspensioen (pensioenfonds of groepsverzekering);
- Verzekering tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid;
- Hospitalisatieverzekering.

Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging zal de besteding van de enveloppe van 10.000 BEF ter goedkeuring voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

Art. 21. - Het gewaarborgd minimumloon zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 1991 wordt als volgt aangepast:

- \* op 1 mei 1999: aanpassing aan de reële inflatie zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie
- \* op 1 mei 2000: aanpassing aan de reële inflatie zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

## HOOFDSTUK 9 : SYNDICALE WAARBORGEN

Art. 22.- De bedragen voorzien in de artikelen 4 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de syndicale waarborgen worden vanaf 1 januari 2000 gebracht op respectievelijk 4,48 BEF en 3,36 BEF per uur. De verhoging met ingang vanaf 1 januari 2000 gebeurt onder voorbehoud van een correcte invulling van het lokaal budget in alle ondernemingen. Deze bedragen worden vanaf 1 mei 1999 verder aangepast aan de inflatie zoals voorzien bij bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK 10 : BRUGPENSIOEN

Art. 23.- De collectieve arbeidsovereenkomsten inzake conventioneel brugpensioen die op het vlak van de ondernemingen in voege waren op 31 december 1998, met uitzondering van deze afgesloten in het kader van erkenningen als ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, worden tot 31 december 2000 en binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden verlengd.

De lijst van de verlengde collectieve arbeidsovereenkomsten is als bijlage bij onderhavige overeenkomst gevoegd.

Art. 24.- Voor de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.

Art. 25.- Voor de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voorzover de arbeider in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeeling zoals bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

Art. 26.- Om de aanwerving van jonge werkzoekenden te bevorderen, zullen de vervangers van de in artikel 24 en 25 bedoelde bruggepensioneerde arbeiders tewerkgesteld worden volgens het eerder in de sector toegepaste stelsel van ingroeibanen. Dit houdt in dat zij gedurende een bepaalde période zullen bezoldigd worden aan een degressief loon. Het percentage en de période van de loondegressiviteit worden in overleg op het vlak van de onderneming bepaald, teneinde de meerkost van dit brugpensioen te neutraliseren en aldus de arbeidskost niet te verzwaren. Deze regeling geldt niet voor de arbeiders die op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak met brugpensioen gaan.

Art. 27.- Voor de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 wordt binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden de leeftijd van het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 op 55 jaar gebracht.

Art. 28.- Voor alle arbeiders die vanaf 1 januari 1999 ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op interprofessioneel, sectoraal of ondernemingsvlak, zullen om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 bepaalde netto-referteloon te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100 % van het begrensde brutomaandloon.

Het bovengenoemd netto-referteloon blijft berekend op 108 % van het begrensde brutomaandloon indien de arbeider met het oog op brugpensioen volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op interprofessioneel, sectoraal of ondernemingsvlak werd ontslagen voor 1 januari 1999.

## HOOFDSTUK 11 : TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

Art. 29.- De ondertekenende partijen nemen akte van het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking ten belope van 3 % van het personeelsbestand.

Art. 30.- De ondernemingen die een vakbondsafvaardiging voor de arbeiders hebben, moeten uit de modules opgesomd onder het hierna vermelde artikel 31 minstens één tewerkstellingsmaatregel kiezen. Die keuze zal het voorwerp uitmaken van een onderhandeling met de vakbondsafvaardiging en uitmonden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondernemingen die geen vakbondsafvaardiging voor de arbeiders hebben, kunnen uit de modules opgesomd onder het hierna vermelde artikel 31 een tewerkstellingsmaatregel kiezen. Die keuze zal door de bedrijfsleiding gemaakt worden en geacteerd worden in een toetredingsakte zoals in bijlage aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.

Art. 31.- De tewerkstellingsmaatregelen die kunnen gekozen worden, zijn de volgende:

1. Recht op een vrijwillige overstap naar een deeltijdse arbeidsregeling;
2. Recht op een voltijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen tot 5 % van het arbeidersbestand;
3. Recht op een halftijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen voor arbeiders onder de 50 jaar, tot 5 % van het arbeidersbestand;
4. Recht op een halftijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen voor arbeiders vanaf 50 jaar, tot 5 % van het arbeidersbestand;
5. Recht op halftijdsbrugpensioen vanaf 55 jaar binnen de wettelijke mogelijkheden.

Indien meerdere vormen van loopbaanonderbreking zoals hierboven vermeld zouden gekozen worden als tewerkstellingsmaatregel, dan dient de beperking tot 5 % over het geheel van de maatregelen berekend te worden.

In de onderneming met verschillende uitbatingszetels kunnen de weerhouden maatregelen verschillen per uitbatingszetel.

Art. 32.- De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

## **HOOFDSTUK 12 : SECTORALE INKADERING "JAARTIJD"**

Art. 33. - De ondernemingen die gewoonlijk minder dan 50 werknemers tewerkstellen en geen vakbondsafvaardiging voor arbeiders hebben en die een regeling van jaartijden zoals bedoeld bij artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wensen in te voeren, kunnen de procédure van aanpassing van het arbeidsreglement slechts opstarten uiterlijk de 30ste dag nadat zij die aanpassing hebben meegedeeld op een vergadering van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

## **HOOFDSTUK 13 : TEWERKSTELLINGS-EN OPLEIDINGSINITIATIEVEN**

### § 1. Risicogroepen

Art. 34.- De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende tewerkstelling en opleiding van risicogroepen worden verlengd voor de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000. De bijdrage voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 0,10 %.

Art. 35.- In toepassing van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 zal de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen worden aangepast. De paritaire raad zal voor eind juni 1999 hiertoe de nodige schikkingen treffen. Spéciale aandacht zal hierbij gaan naar het aanmoedigen van de effectieve tewerkstellingskansen na opleiding.

### § 2. Optimalisatie sectorale werking

Art. 36.- De ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen die zouden gebruik maken van paritaire opleidingsinitiatieven georganiseerd ten behoeve van de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine-, en elektrische bouw zullen dit doen mits betaling. Desgevallend zal de onderneming de tussenkomst vragen van de sectorale rekening "opleiding risicogroepen" volgens de geldende regels.

De paritaire raad zal onderzoeken in welke mate de inspanningen van de sector kunnen geoptimaliseerd worden door middel van samenwerking met opleidingsinitiatieven in de sector van de metaalverwerkende nijverheid op het vlak van INOM en de provinciale opleidingsinitiatieven.

### § 3. Industrieel leerlingenwezen

Art. 37. - De paritaire raad zal nagaan in hoeverre het huidige stelsel van het industrieel leerlingenwezen nog beantwoordt aan de noden van de sector en engageert zich om in het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen te zoeken naar een paritair beheerd en kwalitatief systeem van alternerend leren en werken.

### § 4. Permanente vorming

Art. 38. - De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de arbeiders, en bijgevolg van de ondernemingen. Zij schrijven zich tevens in in de bepalingen terzake uit het interprofessioneel akkoord 1999-2000, dat de sectoren uitnodigt om vormingsakkoorden te sluiten.

De sector wenst in een zesjarenplan haar bijdrage te leveren in de globale interprofessionele doelstelling. De ondernemingen van de sector worden daarom op hun beurt gevraagd op een voluntaristische wijze te onderzoeken en te bepalen op welke manier zij hieraan hun bijdrage kunnen leveren.

De ondernemingen zullen daarom tegen uiterlijk 31 oktober 1999 bedrijfsopleidingsplannen opstellen voor de période 1999-2000.

In de bedrijfsopleidingsplannen zal rekening gehouden worden met de inspanningen inzake vorming die de ondernemingen nu reeds doen, zal ook de on-the-job-training gevaloriseerd worden, en zal zoveel mogelijk aandacht geschonken worden aan alle arbeiderscategorieën.

In dit verband zal de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 eveneens geraadpleegd worden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging geraadpleegd worden. Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging zal het bedrijfsopleidingsplan voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van werkgever als van werknemer.

Na afloop van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen de realisatie van dit hoofdstuk evalueren. In het eerste kwartaal van 2000 zal een tussentijdse paritaire evaluatie opgemaakt worden van de inspanningen van de sector op dit vlak.

## **HOOFDSTUK 14 : PARITAIRE WERKGROEPEN**

Art. 39.- Een werkgroep in verband met de functieclassificatie zal zich buigen over het opstellen van een procédure bij betwisting (bijstand van syndicale techniekers) en het verzekeren van een sekse-neutrale functieclassificatie.

Daarnaast wordt een werkgroep opgericht die de opportuniteit moet nagaan van een toenadering tot het fonds van bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid.

Partijen verbinden zich er toe deze werkzaamheden af te ronden voor 30 september 2000, met een tussentijdse evaluatie na 1 januari 2000.

## **HOOFDSTUK 15 : UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING**

Art. 40.- De ondertekenende partijen vragen de onderneming de wetgeving betreffende de uitzendarbeid correct na te leven (de wet van 24 juli 1987, de CAO nr. 36 van 27 november 1981 en de CAO nr. 58 van 7 juli 1994).

Zij bevelen de ondernemingen aan het gebruik van onderaanneming op een redelijke wijze toe te passen. De ondernemingen die onderaannemers gebruiken waarvan zij vaststellen dat zij personeel in het "zwart" tewerkstellen, zullen deze onderaannemers uitsluiten.

## **HOOFDSTUK 16 : INZETBAARHEID**

### **§ 1. Integratie van minder-validen**

Art. 4L.- Ondertekenende partijen verklaren zich akkoord om zo nodig via een paritaire werkgroep uitvoering te geven aan de werkzaamheden van de NA.

### **§ 2. Integratie van migranten**

Art. 42.- Tegen uiterlijk 1 oktober 2000 wordt in het arbeidsreglement van elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de non-ferrometalen de volgende non-discriminatieclausule opgenomen:

"werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoegelijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éenieders waardigheid, gevoelens en overtuiging. Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, alsook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten. Ook elke discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, nationaliteit en overtuiging is verboden".

In de loop van het laatste kwartaal van 2000 zal het Paritair Comité steekproefsgewijs évalueren in hoeverre werd voldaan aan deze bepaling.

## **HOOFDSTUK 17 : KWALITEIT VAN DE ARBEID**

Art. 43.- Conform artikel 10 van het KB van 27 maart 1998 betreffende het Beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de verbintenissen van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 onder het luik "arbeidsomstandigheden" wordt in de schoot van het Paritair Comité een sectoraal model van preventieplan, voor de aanpak van

problemen van veiligheid en gezondheid die eigen zijn aan de sector, aangemaakt voor 30 september 2000.

## **HOOFDSTUK 18 : MOBILITEIT - FIETSVERGOEDING**

Art. 44.- De ondertekenende partijen zijn bereid een regeling uit te werken waardoor de werkgevers aan de arbeiders die zich voor hun woon-werk verkeer met de fiets verplaatsen een fiscaal attest overhandigen op basis van de sectorale tussenkomsten van de werkgever in de vervoerkosten.

## **HOOFDSTUK 19 : TECHNISCH LUIK**

### § 1. Kort verzuim

Art. 45.- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 71 van 10 februari 1999 betreffende het behoud van het nonnaal loon van de werknemer voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen wordt geïntegreerd in de bestaande regelingen inzake kort verzuim.

### § 2. Omzetting in euro

Art. 46.- Onverminderd bestaande afrondingsregels, worden voor de omrekening in euro, alle bedragen venneld in de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten onder het ressort van het Paritair Comité voor de non-ferrometalen, uitgedrukt met 2 decimalen na de eenheid. Bijvoorbeeld: 400 BEF wordt 400, 00 BEF.

### § 3. Prorata-regeling eindejaarspremie

Art. 47.- Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt in ondernemingen waar een eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel bestaat, bij uitdiensttreding, uitgezonderd ontslag om dringende reden - ongeacht het soort arbeidsovereenkomst - de eindejaarspremie pro-rata uitbetaald.

## **HOOFDSTUK 20 : PARITAIRE VERKLARING**

Art. 48. - De ondertekenende partijen verklaren dat binnen de wettelijke mogelijkheden winstdeelnemingsformules in de ondernemingen kunnen uitgewerkt worden.

## HOOFDSTUK 21 : SOCIALE VREDE

Art. 49. - De ondertekenende partij en verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst. Dit houdt in:

- 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.

Elke eis zal een inbreuk op de programmatie betekenen.

## HOOFDSTUK 22 : DUUR

Art. 50. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 1999 en verstrijkt op 31 december 2000, tenzij anders bepaald. De bepalingen van de artikelen 7, 8 tot en met 17, 18, 20, 21, 22, 40, 45, 46 en 47 zijn van onbepaalde duur, en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden. De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin geharmoniseerd worden.

Brussel, 29 april 1999



Sectoraal akkoord van 29 april 1999

## VERLENGING VAN HET BRUGPENSIOEN

Lijst van de verlengde ondernemings-CAO's

Maatschappij	Verlengde overeenkomst	Toegangsleeftijd tot het brugpensioen
Remi Claeys Aluminium	21 december 1988	55 jaar
Union Minière Balen	21 februari 1989	55 jaar
Union Minière Angleur	25 augustus 1987	57 jaar
Union Minière Hoboken, Olen et Overpelt	27 september 1988	55 jaar
Montefiore	2 maart 1989	55 jaar
Métallo-Chimique	28 december 1988	55 jaar
Affilips	23 januari 1989	57 jaar
Johnson Matthey	20 maart 1989	58 jaar
Hoogovens Aluminium Sidal	28 november 1988	55 jaar
Stoop	12 maart 1990	58 jaar
Hydro Aluminium Raeren	20 maart 1989	55 jaar
Campine NV	20 maart 1989	55 jaar
Lamitref Metals	23 april 1985	55 jaar
Boliden Cuivre et Zinc	22 juni 1989	58 jaar
Ets. Van Lerberghe	1 februari 1989	57 jaar
UCA	27 november 1995	58 jaar

64

**SECTORAAL AKKOORD ARBEIDERS  
NON FERRO METALEN  
1999 - 2000  
(CAO 29 APRIL 1999)**

Aan de heer voorzitter van het PC nr 105  
Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Belliardstraat 51-53

1040 BRUSSEL

**TOETREDINGSAKTE - TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN (1)**  
(In uitvoering van hoofdstuk 11 van het sectoraal akkoord 1999-2000)

Identificatie van de onderneming

- Naam .....

- Adres.....  
.....

- RSZ-nummer: .....

- Paritair comité 105 - non ferro metalen

- Aantal werknemers op het moment  
van ondertekening van deze toetredingsakte: : ..... arbeiders  
..... bedienden

---

(1) facultatief in te vullen door de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor arbeiders en terug te zenden naar de voorzitter van het paritair comité.

De bovenvermelde onderneming vertegenwoordigd door .....  
(naam en functie), verklaart één of meerdere tewerkstellingsmodules voor de arbeiders toe te  
passen (1) :

- 1. Recht op de vrijwillige overstap naar een deeltijdse arbeidsregeling
- 2. Recht op een voltijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen tot 5 % van het arbeidersbestand
- 3. Recht op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen voor arbeiders onder de 50 jaar tot 5 % van het arbeidersbestand
- 4. Recht op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen voor arbeiders vanaf 50 jaar tot 5 % van het arbeidersbestand
- 5. Recht op halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar binnen de wettelijke mogelijkheden

Verwacht positief effect op de tewerkstelling:

Opgemaakt te ..... op .....

Handtekening

---

(1) aanduiden wat van toepassing is.

## Paritaire verklaring in het kader van het sectoraal akkoord

De ondertekenende partijen verklaren dat :

1. de ondernemingen naar aanleiding van de keuze van één of meerdere tewerkstellingsmaatregel(en) hiervoor geen kost kunnen aanrekenen op het koopkrachtbudget voorzien bij hoofdstuk 8, zolang op ondernemingsvlak geen extra-légale voordelen als begeleiding van één of meerdere van deze tewerkstellingsmaatregelen worden afgesproken of voorzien;
2. indien mocht blijken dat arbeiders uit de sector die eender welke vorm van loopbaanonderbreking nemen, niet (kunnen) genieten van de aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid omwille van het ontbreken van een sectorale omkadering, zullen de onderhandelaars van het sectoraal akkoord elkaar ontmoeten om te trachten hiervoor een oplossing te vinden.

---