

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
27-06-2001 | 09-08-2001  
Bijlage

NR.  
N°

58388/co/105  
Annexe

**Paritair Comité voor de non-ferro metalen**

**Commission paritaire des métaux non ferreux**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001*

*Convention collective de travail du 19 juin 2001*

Sectoraal stelsel van de bestaanszekerheid

Régime sectoriel de sécurité d'existence

**HOOFDSTUK I**  
*Toepassingsgebied - Voorwerp*

**CHAPITRE Ier**  
*Champ d'application - Objet*

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

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

Onder "werklieden" wordt verstaan : de werklieden en de werksters.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. Zij regelt het paritair beheer van het stelsel, de schalen en toekenningsmodaliteiten van de voordelen van bestaanszekerheid, onder het enige voorbehoud van de op ondernemingsvlak verworven gunstiger toestanden, evenals de waarborg van betaling.

Art. 2. Elle règle la gestion paritaire du régime, les taux et modalités d'octroi des avantages de sécurité d'existence sous la seule réserve des situations plus favorables acquises sur le plan des entreprises, ainsi que la garantie de paiement.

**HOOFDSTUK II** *Paritair beheer*

**CHAPITRE II.** *Gestion paritaire*

Art. 3. Er wordt een "raad van toezicht" opgericht op sectoraal vlak, samengesteld uit 10 leden. Zij worden aangeduid door het Paritair Comité onder

Art. 3. Il est institué, au niveau sectoriel, un "conseil de surveillance", composé de 10 membres. Ils sont désignés par la Commission paritaire parmi ses

zijn leden, voor de helft op voordracht van de werkgeversorganisatie en voor de helft op voordracht van de werknemersorganisaties die in genoemd comité zijn vertegenwoordigd.

Art. 4. De "raad van toezicht" kiest elk jaar onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter afwisselend tussen de werkgevers- en de werknemersafgevaardigden. Hij duidt eveneens de persoon of personen aan belast met het secretariaat.

Bij belet van de voorzitter, wordt de vergadering van de "raad van toezicht" voorgezeten door de ondervoorzitter.

Art. 5. De "raad van toezicht" vergadert minstens eens per jaar, op uitnodiging van zijn voorzitter. Deze is gehouden de raad samen te roepen binnen de tien dagen, zo de helft van de leden of indien één van de vertegenwoordigde organisaties het vraagt.

Behoudens eenparige instemming, kan de raad slechts geldig beraadslagen over de punten ingeschreven op de agenda, die gevoegd wordt bij de oproeping.

De beslissingen van de raad worden opgetekend in een proces-verbaal, ondertekend door de voorzitter en de secretaris, waarvan de leden een kopie krijgen toegestuurd.

Wanneer tot een stemming moet worden overgegaan, neemt een gelijk aantal leden van elke afvaardiging eraan deel. Om de pariteit te verwezenlijken, onthoudt (onthouden) het jongste lid (de jongste leden) zich.

membres, par moitié sur présentation de l'organisation d'employeurs et par moitié sur présentation des organisations de travailleurs représentées au sein de ladite commission.

Art. 4. Le "conseil de surveillance" élit chaque année, parmi ses membres, un président et un vice-président, alternativement parmi les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

En cas d'empêchement du président, la séance du "conseil de surveillance" est présidée par le vice-président.

Art. 5. Le "conseil de surveillance" se réunit au moins une fois par an, à l'invitation de son président. Celui-ci est tenu de convoquer le conseil dans les dix jours, si la moitié des membres ou si l'une des organisations représentées le demande.

Sauf décision contraire unanime, le conseil ne peut délibérer valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour qui sera joint à la convocation.

Les décisions du conseil sont consignées dans un procès-verbal, signé par le président et le secrétaire et dont les membres reçoivent copie.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation y prend part. Pour réaliser la parité, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

De beslissingen worden genomen met een meerderheid van twee derden van de stemmen.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Art. 6. De "raad van toezicht" onderzoekt jaarlijks de gegevens over de voordelen van bestaanszekerheid, toegekend door de ondernemingen in toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 6. Le "conseil de surveillance" examine annuellement les données relatives aux avantages de sécurité d'existence octroyés par les entreprises en application des dispositions de la présente convention collective de travail.

Art. 7. Een informatie over de staat van de uitgaven gedaan door de ondernemingen krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst zal aan de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, aan de syndicale afvaardiging worden verstrekt, ter gelegenheid van de mededeling van de inlichtingen over de tewerkstelling.

Art. 7. Une information relative à l'état des dépenses effectuées par les entreprises en vertu de la présente convention collective de travail sera fournie au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, à l'occasion de la communication des informations relatives à l'emploi.

Art. 8. De "raad van toezicht" onderzoekt de praktische toepassingsmodaliteiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 8. Le "conseil de surveillance" examine les modalités pratiques d'application de la présente convention collective de travail.

### HOOFDSTUK III

#### *Schalen en toekenningsmodaliteiten*

### CHAPITRE III

#### *Taux et modalités d'octroi*

#### A. Aanvullende werkloosheidstoeslag bij tijdelijke werkloosheid

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

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

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 aux indemnités complémentaires de chômage prévues aux articles 10 et 11 pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage:

1. artikel 51: tijdelijke werkloosheid ingevolge economische redenen;
2. artikel 49: tijdelijke werkloosheid ingevolge een technische stoornis;
3. artikel 50: tijdelijke werkloosheid ingevolge

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'in-

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.

tempéries

4. article 28, 1°: chômage temporaire pour raison de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles
5. article 26, 1er alinéa: chômage temporaire pour raison de force majeure temporaire, y compris en cas de grève.

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:

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'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage:

Duur/Durée	Dagdienst/Travail de jour	Ploegendienst/Travail en équipes
Tot de 18de dag/jusqu'au 18ème jour	6,20 EUR	7,44 EUR
Vanaf de 19de dag tot de 36ste dag/du 19ème au 36ème jour	8,43 EUR	10,41 EUR
Vanaf de 37ste dag/à partir du 37ème jour	10,78 EUR	13,39 EUR

Onder "werklieden in ploegendienst" wordt verstaan :de werklieden die in vermeld arbeidsregime ten minste 50 pct. van hun arbeidstijd hebben gepresteerd tijdens de laatste zes maanden effectieve tewerkstelling die de datum van de tijdelijke werkloosheid voorafgaan.

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

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 4,71 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent met een maximum van 4 weken per geval.

Art. 11. En application de l'article 9, point 3 (intempéries), point 4 (fermeture pour vacances annuelles) et point 5 (force majeure), le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à 4,71 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage pendant maximum 4 semaines par cas.

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

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

Art. 13. Het totaal van de aanvullende werkloosheidstoelagen voorzien bij artikelen 10, 11 en 12 en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze toelagen en op de wettelijke werkloosheidsuitkering, de 95pct. van de netto-bezoldiging van de betrokken arbeider niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoelag met de vereiste hoeveelheid verminderd.

Art. 13. La somme de l'indemnité complémentaire de chômage prévue aux articles 10, 11 et 12 et des allocations légales de chômage, après déduction du précompte professionnel applicable à ces indemnités et à l'allocation légale de chômage, ne peut dépasser 95 p.c. 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. Aanvullende werkloosheidstoelag bij volledige werkloosheid

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

Art. 14. De werklieden die worden ontslagen om economische of technische redenen of van wie de 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 16 voorziene aanvullende werkloosheidstoelagen voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of een halve werkloosheidsuitkering toekent gedurende de termijn bepaald bij artikel 15.

Art. 14. 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 16 pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office nationale de l'emploi octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage pendant la durée définie à l'article 15.

Art. 15. De duur van de uitkeringen bepaald bij artikel 14 bedraagt:

Art. 15. La durée des indemnités définies à l'article 14 est de:

1. voor de werklieden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst minder dan 35 jaar zijn, 120 dagen;
2. voor de werklieden die op het ogenblik van het

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

einde van de arbeidsovereenkomst 35 jaar of meer maar minder dan 45 jaar zijn, 210 dagen;

3. voor de werklieden 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 werklieden 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.

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. 16. Voor de gevallen voorzien bij de punten 1, 2 en 3 van artikel 15 is het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering gelijk aan 4,71 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent en 2,35 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een halve werkloosheidsuitkering toekent.

Art. 16. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage pour les cas visés aux points 1, 2 et 3 de l'article 15 s'élève à 4,71 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage et à 2,35 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'office nationale de l'emploi octroie une demi-indemnité de chômage.

Voor het geval voorzien bij punt 4 van artikel 15 bedraagt de aanvullende werkloosheidsuitkering 83,04 EUR per maand. Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de maandelijkse toelage van 83,04 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Pour le cas visé au point 4 de l'article 15, l'indemnité complémentaire de chômage s'élève à 83,04 EUR par mois. Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'indemnité mensuelle de 83,04 EUR est adaptée au prorata de leurs prestations.

Het totaal van de aanvullende werkloosheidstoeslagen voorzien bij dit artikel en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze toeslagen en op de wettelijke werkloosheidsuitkering, de 90 pct. van de netto bezoldiging van de betrokken arbeider niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoeslag met de vereiste hoeveelheid verminderd.

La somme des indemnités complémentaires de chômage prévues au présent article et des allocations légales de chômage, après déduction du précompte professionnel applicable à ces indemnités et à l'allocation légale de chômage, ne peut pas dépasser 90 p.c. 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. Aanvullende toeslag bij ziekte

### C. Indemnité complémentaire en cas de maladie

Art. 17. De voltijds tewerkgestelde werklieden van minder dan 57 jaar die ten minste één maand ancienniteit tellen en gedurende minstens twee maanden arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte, bevalling of ongeval, zullen een toelage voor arbeidsongeschiktheid bekomen van 66,93 EUR per volledige maand arbeidsongeschiktheid van de tweede tot en met de twaalfde maand, voor zover deze werklieden gerechtigd zijn op primaire ziekteuitkeringen bij toepassing van de wetgeving op de ziekte-en invaliditeitsverzekering.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de maandelijkse toelage van 66,93 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Art. 18. De voltijds tewerkgestelde werklieden 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 periode en dit tot de normale pensioengerechtigde leeftijd, een toelage van 4,34 EUR per ziekte-dag 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 4,34 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Het voordeel dat voortvloeit uit de toepassing van dit artikel, wordt niet gecumuleerd met datgene voorzien in artikel 17.

Art. 19. Het totaal van de conventionele vergoeding voorzien in de artikelen 17 of 18 en van de wettelijke ziekte-toelagen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze vergoedingen en op de

Art. 17. Les ouvriers occupés à temps plein de moins de 57 ans qui ont au moins un mois d'ancienneté et se retrouvent en incapacité de travail pendant au moins deux mois pour cause de maladie, d'accouchement ou d'accident, obtiendront une allocation d'incapacité de 66,93 EUR 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 66,93 EUR est adaptée au prorata de leurs prestations.

Art. 18. 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 4,34 EUR 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 56e anniversaire et celle du début de la maladie.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation journalière de 4,34 EUR 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 17.

Art. 19. La somme de l'indemnité conventionnelle prévue aux articles 17 ou 18 et des allocations légales de maladie, après déduction du précompte professionnel applicable à ces indemnités et à l'indemnité légale

wettelijke ziekte-toelage, de 90 pct. van de netto bezoldiging 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 17 en 18 voorziene conventionele vergoeding tot minder dan 18,59 EUR per maand te herleiden.

#### D. Vergoeding voor in de werkloosheidsreglementering niet vergoedbaren

Art. 20. De ondernemingen die genoodzaakt worden een beroep te doen op werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of economische redenen (respectievelijk artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), zullen zoveel mogelijk vermijden dat de arbeidsovereenkomst zou worden geschorst van werklieden die geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen wegens het niet voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering. Indien dit echter toch onvermijdelijk zou zijn, hebben deze werklieden op voorwaarde dat ze op het ogenblik van de schorsing minimum 15 dagen dienst tellen in de onderneming, recht op de in artikel 23 voorziene vergoeding.

Art. 21. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie, bedoeld in artikel 28, 1°, van de voormelde wet van 3 juli 1978 hebben de werklieden, voor de dagen van schorsing waarop zij geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen wegens het niet voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering en voor zover zij op het ogenblik van de sluiting minstens 15 dagen dienst tellen in de onderneming, recht op de in artikel 23 voorziene vergoeding.

Art. 22. Onder "toelaatbaarheidsvoorwaarden in de

de maladie, ne peut dépasser 90 p.c. 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 17 et 18 soit réduite à moins de 18,59 EUR par mois

#### D. Indemnité pour les non-indemnisables dans la réglementation du chômage

Art. 20. Les entreprises contraintes de recourir au chômage pour raison d'accident technique, raison d'intempéries ou raisons économiques (respectivement les articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), éviteront autant que possible de suspendre le contrat de travail d'ouvriers qui ne peuvent prétendre aux allocations de chômage parce qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité telles que définies dans la réglementation du chômage. Toutefois, si ceci est inévitable, ces ouvriers ont droit à l'indemnité prévue à l'article 23 à condition qu'ils aient au moins 15 jours de service dans l'entreprise au moment de la suspension

Art. 21. En cas de suspension du contrat de travail pour raison de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles telle que visée à l'article 28, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont droit à l'indemnité prévue à l'article 23 pour les jours de suspension où ils ne peuvent pas prétendre à des allocations de chômage parce qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité telles que définies dans la réglementation du chômage, pour autant qu'ils aient au moins 15 jours de service dans l'entreprise au moment de la fermeture.

Art.22. Par "conditions d'admissibilité au sens des



zin van de artikelen 20 en 21" wordt verstaan: de voorwaarden die gelden in de werkloosheidsreglementering betreffende het aantal te bewijzen arbeids- of gelijkgestelde dagen en/of dagen van wachttijd binnen de door de wetgeving bepaalde periode.

articles 20 et 21", on entend les conditions reprises dans la réglementation du chômage concernant le nombre de jours de travail ou assimilés ou de jours d'attente dont il faut faire la preuve au cours de la période fixée dans la législation.

Art. 23. Bij toepassing van de artikelen 20 en 21 draagt de vergoeding waarop de werkman recht heeft 15,12 EUR per dag schorsing waarvoor hij geen werkloosheidsuitkering ontvangt voor zover hij die dag voltijds zou tewerkgesteld zijn geweest indien er geen schorsing was. De vergoeding bedraagt 7,56 EUR zo hij die dag deeltijds, doch meer dan 50 pct. zou zijn tewerkgesteld geweest. Hij krijgt geen vergoeding voor de schorsingsdagen waarop hij normaal 50 pct. of minder zou tewerkgesteld zijn geweest.

Art. 23. En exécution des articles 20 et 21, l'indemnité à laquelle l'ouvrier a droit s'élève à 15,12 EUR par jour de suspension pour lequel il ne reçoit pas d'allocation de chômage, pour autant qu'il eût été occupé à plein temps ces jours-là s'il n'y avait pas eu de suspension. L'indemnité se monte à 7,56 EUR dans le cas où il aurait été occupé ces jours-là à temps partiel, mais à plus de 50 p.c. L'ouvrier ne reçoit aucune indemnité pour les jours de suspension où il aurait normalement été occupé à 50 p.c. ou moins.

Deze vergoeding wordt toegekend ten belope van maximum 5 dagen per week.

Cette indemnité est octroyée à concurrence de maximum 5 jours par semaine.

E. Vergoeding wegens ontslag bij sluiting van onderneming

E. Indemnité pour cause de licenciement en cas de fermeture d'entreprise

Art. 24. In de ondernemingen waar gedurende het laatst verlopen kalenderjaar gemiddeld minder dan 20 werknemers tewerkgesteld waren en waarop de sluitingswetgeving niet van toepassing is, hebben de werklieden ingeval van sluiting van de onderneming recht op een vergoeding wegens sluiting ten laste van de werkgever gelijk aan 247,89 EUR vermeerderd met 12,39 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming.

Art. 24. Dans les entreprises où étaient occupés en moyenne moins de 20 travailleurs au cours de l'année civile écoulée et auxquelles ne s'applique pas la législation en matière de fermeture, les ouvriers ont droit, en cas de fermeture de l'entreprise, à une indemnité pour cause de fermeture à charge de l'employeur d'un montant de 247,89 EUR, majoré de 12,39 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise.

De anciënniteit wordt in aanmerking genomen op de dag waarop de opzeggingstermijn ingaat of, ingeval van beëindiging zonder opzeggingstermijn, de dag waarop de overeenkomst wordt beëindigd.

L'ancienneté est prise en considération le jour où prend cours le délai de préavis ou, en cas de rupture sans préavis, au jour de la rupture du contrat.

Voor het overige gelden de andere voorwaarden waaraan volgens de wetgeving betreffend de sluiting

Pour le reste s'appliquent les autres conditions auxquelles il doit être satisfait selon la législation relative

van ondernemingen moet zijn voldaan om recht te hebben op de bij de wet bepaalde sluitingsvergoeding.

à la fermeture d'entreprises pour avoir droit à l'indemnité de fermeture prévue par la loi.

#### F. Declassering, mutaties en oude of gehandicapte werklieden

#### F. Déclassements, mutations et ouvriers âges ou handicapés

Art. 25. Deze rubriek is enkel van toepassing op de ondernemingen die de productie van non-ferro metalen als hoofdactiviteit hebben, evenals op de werklieden die zij tewerkstellen.

Art. 25 - Cette rubrique n'est applicable qu'aux entreprises ayant comme activité principale la production de métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

#### 1. Definitief gedeclasseerde werklieden ten gevolge van rationalisatie

#### 1. Ouvriers définitivement déclassés par suite de rationalisation

Art. 26. Het loon van de werklieden die definitief gedeclasseerd worden ten gevolge van een rationalisatie- of modernisatiemaatregel wordt, als overgangmaatregel, behouden in de hiernavolgende verhoudingen en tijdspannen:

Art. 26. Le salaire des ouvriers définitivement déclassés par suite d'une mesure de rationalisation ou de modernisation est maintenu à titre transitoire, dans les proportions et pour les durées ci-après :

Duur van de vergoeding (in maanden) Durée de l'indemnisation (en mois)	Percentage van het oude loon in functie van het aantal dienstjaren Pourcentage de l'ancien salaire en fonction du nombre d'années de service					
	- 5 jaar/ans	5/9 jaar/ans	10/14 jaar/ans	15/19 jaar/ans	20/24 jaar/ans	25 jaar/ans en/et +
van de 1e tot de 3e/du 1er au 3e	100	100	100	100	100	100
van de 4e tot de 6e/du 4e au 6e	90	92,5	95	97,5	100	100
van de 7e tot de 12e/du 7e au 12e	-	-	95	97,5	100	100
van de 13e tot de 18e/du 13e au 18e	-	-	-	97,5	100	100
van de 19e tot de 24e/du 19e au 24e	-	-	-	-	100	100
van de 25e tot de 30e/du 25e au 30e	-	-	-	-	-	100

#### 2. Andere mutaties

#### 2. Autres mutations

Art. 27. Het loon van de werklieden die tijdelijk verplaatst worden naar een andere functie ingevolge een beslissing van de onderneming (behoudens

Art. 27 - Le salaire des ouvriers temporairement déplacés à une autre fonction par décision de l'entreprise (en dehors des cas visés à l'article 29) est

de gevallen bedoeld bij artikel 29) wordt behouden gedurende een periode van 3 maanden.

De referatiefunctie, die het in aanmerking te nemen loon bepaalt, is deze die door de werknemer werd uitgeoefend gedurende ten minste de helft van de laatste 6 maanden effectieve tewerkstelling die de datum van de verplaatsing voorafgaat.

Art. 28. Aan de werklieden die minstens 25 jaar dienst hebben op het ogenblik van de overplaatsing naar een minder betaalde functie ingevolge een beslissing van de onderneming, zal een individueel loon gewaarborgd worden volgens de berekeningswijze van toepassing in de onderneming of, bij gebreke hiervan, volgens nog te bepalen modaliteiten.

Deze modaliteiten zullen in alle gevallen rekening houden met de specifieke toestanden in de onderneming.

De referatiefunctie, die het in aanmerking te nemen loon bepaalt, is deze die door de werknemer werd uitgeoefend gedurende tenminste 12 van de laatste 24 maanden effectieve tewerkstelling die de datum van de overplaatsing voorafgaat.

### 3. Oude of gehandicapte werknemers

Art. 29. Wanneer een gespecialiseerde of gekwalificeerde werkmans door de werkgever, na advies van de medische dienst der onderneming, ongeschikt wordt verklaard, uit hoofde van zijn leeftijd of van zijn fysieke toestand, zijn gewone functies voort te zetten en hij bekwaam blijft om een licht werk uit te oefenen, heeft de werkgever de mogelijkheid:

maintenu pendant une période de 3 mois.

La fonction de référence, qui détermine le salaire à prendre en considération, est celle qui a été exercée par le travailleur pendant la moitié au moins des 6 derniers mois de travail effectif qui précèdent la date de la mutation.

Art. 28 - Aux ouvriers qui comptent au moins 25 ans d'ancienneté au moment de leur déplacement vers une fonction moins rémunérée, par décision de l'entreprise, il sera garanti un salaire selon les modalités d'application existant dans les entreprises ou, à défaut de celles-ci, suivant des modalités encore à définir.

Ces modalités tiendront compte, dans tous les cas, des particularités propres à l'entreprise.

La fonction de référence, qui détermine le salaire à prendre en considération, est celle qui a été exercée par le travailleur pendant 12 mois au moins des 24 derniers mois de travail effectif qui précèdent la date de la mutation.

### 3. Travailleurs âgés ou handicapés

Art. 29 - Lorsqu'un ouvrier spécialisé ou qualifié est déclaré par l'employeur, après avis du service médical de l'entreprise, inapte à poursuivre, en raison de son âge ou de son état physique, ses fonctions habituelles, tout en demeurant capable d'accomplir un travail léger, l'employeur a la faculté :

1. hetzij, indien een licht werk beschikbaar is rekening gehouden met de mogelijkheden van tewerkstelling, de werkman aan dit werk te stellen en hem het loon van de nieuwe functie toe te kennen vermeerderd met een compensatievergoeding overeenstemmend met 7, 8, 9, 10 of 11 pct. van dit loon naargelang de belanghebbende respectievelijk minstens 1, 5, 10, 15 of 20 jaren anciënniteit telt op het ogenblik van zijn overplaatsing, zonder nochtans 97,5 pct. van het vorig loon te mogen overschrijden;

2. hetzij, in het tegengesteld geval, de belanghebbende vroegtijdig af te danken mits toepassing van het stelsel voorzien in de artikelen 14 en 15.

De werklieden die genieten van de hierboven voorziene vergoedingen hebben, in functie van de anciënniteit die zij werkelijk verwerven na hun declassering of fictief na hun inwerkloosheidstelling, recht op de verhogingen gebonden aan de anciënniteitsschijven.

Art. 30. In het bijzonder geval van de werklieden die tewerkgesteld zijn aan een licht werk en die, op het ogenblik van hun declassering, 57 jaar of ouder zijn en ten minste 25 jaar anciënniteit tellen, zal het oude loon behouden blijven aan 100 pct.

Art. 31. De voordelen voorzien in de artikelen 29 en 30 mogen niet gecumuleerd worden met de vergoedingen welke anderzijds aan de belanghebbenden zouden toegekend worden, voor de ziekte of het ongeval die de oorzaak van de declassering waren.

## G. Algemene bepalingen

Art. 32. Het begrip "anciënniteit" waarvan sprake in dit "sectoraal stelsel" dient verstaan te worden in de zin die in de ondernemingen volgens de bestaande gebruiken aan dat begrip gegeven wordt.

1. soit, si un travail léger est disponible compte tenu des possibilités d'emploi, d'affecter l'ouvrier à ce travail en lui attribuant le salaire de la nouvelle fonction majoré d'une indemnité compensatoire équivalent à 7, 8, 9, 10 ou 11 p.c. de ce salaire suivant que l'intéressé compte respectivement au moins 1, 5, 10, 15 ou 20 ans d'ancienneté au moment de son déplacement, sans toutefois dépasser 97,5 p.c. de l'ancien salaire;

2. soit, dans le cas inverse, de s'en séparer prématurément en lui appliquant le régime prévu aux articles 14 et 15.

Les ouvriers, bénéficiaires des indemnités prévues ci-dessus, ont droit, en fonction de l'ancienneté qu'ils acquièrent réellement après leur déclassement ou fictivement après leur mise en chômage, aux majorations liées aux tranches d'ancienneté.

Art. 30 - Dans le cas particulier des ouvriers qui sont affectés à un travail léger et qui, au moment de leur déclassement, sont âgés de 57 ans ou plus et comptent au moins 25 ans d'ancienneté, l'ancien salaire sera maintenu dans la proportion de 100 p.c.

Art. 31 - Les avantages prévus aux articles 29 et 30 ne peuvent se cumuler avec les indemnités de maladie ou d'accident ayant provoqué le déclassement, qui seraient octroyées par ailleurs aux intéressés.

## G. Dispositions générales

Art. 32 - La notion "ancienneté" stipulée dans le présent "régime sectoriel" s'entend au sens qui est donné à cette notion dans les entreprises, suivant les usages existants.

Art. 33. Het begrip "loon" dat in aanmerking moet genomen worden voor de toepassing van de artikelen 26 tot 30 van dit "sectoraal stelsel", wordt uitgebreid tot de anciënniteits-, productie- en rendementspremies in de gevallen waar zij bestaan, met uitsluiting van de andere premies, zoals deze gebonden aan het arbeidstelsel.

Art. 34. De voordelen die uit de toepassing van dit "sectoraal stelsel" voortvloeien, kunnen niet gecumuleerd worden met gebeurlijke wettelijke of interprofessionele maatregelen enerzijds, noch met reeds voorziene of bestaande verwezenlijkingen in de ondernemingen. Wat dit laatste punt betreft, wordt nader bepaald dat de gelijkwaardigheid van de voordelen voortspruitend, voor een zelfde reeks gevallen, uit de sectorale formule en uit de gebeurlijke lokale formule, globaal dient gewaardeerd te worden.

#### HOOFDSTUK IV *Waarborg van betaling*

Art. 35. § 1. Wanneer een werkgever niet in staat zou zijn de verplichtingen na te komen, die voor hem voortvloeien uit de toepassing van hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de partijen gezamenlijk op sectoraal vlak de maatregelen nemen om te vermijden dat de betrokken werknemers benadeeld worden.

§ 2. Behoudens in het geval van bedrijfssluiting, zal dit eveneens gebeuren wanneer de werkgever niet in staat is de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

#### HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

Art. 36. Deze collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 33 - La notion "salaire" à prendre en considération pour l'application des articles 26 à 30 du présent "régime sectoriel", s'étend aux primes d'ancienneté, de production et de rendement, dans les cas où elles existent, à l'exclusion des autres primes, telles que celles liées au régime de travail.

Art. 34 - Les avantages découlant de l'application du présent "régime sectoriel" ne pourront se cumuler avec d'éventuelles mesures légales ou interprofessionnelles, d'une part, ni, d'autre part, avec des réalisations déjà prévues ou existantes dans les entreprises. Sur ce dernier point, il est précisé que l'équivalence des avantages résultant, pour une même catégorie de cas, de la formule sectorielle et de la formule locale éventuelle doit être appréciée globalement.

#### CHAPITRE IV *Garantie de paiement*

Art. 35. § 1er. Au cas où un employeur ne serait pas en mesure d'assumer les obligations découlant pour lui de l'application du chapitre III de la présente convention collective de travail, les parties prendront ensemble, au niveau sectoriel, les mesures permettant d'éviter qu'il n'en résulte un préjudice pour les travailleurs concernés.

§ 2. Il en sera de même en cas de défaillance de l'employeur dans l'exécution des obligations mises à sa charge par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, hormis le cas de fermeture d'entreprise.

#### CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 36 - La présente convention collective de travail

heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2001. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door een van de ondertekenende partijen worden opgezegd, met een opzegging van drie maanden.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal stelsel van de bestaanszekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 juni 1998, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1998, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1999, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 2000, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 9 november 2000.

Zij vervangt eveneens de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 2001, gesloten in het Paritair comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal akkoord 2001 - 2002.

produit ses effets le 1<sup>er</sup> mai 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

Elle remplace la convention collective de travail du 10 juillet 1997, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux, relative au régime sectoriel de sécurité d'existence, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 juin 1998, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1998, modifiée par la convention collective de travail du 21 juin 1999, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 2000, publié au Moniteur belge du 9 novembre 2000.

Elle remplace également les dispositions du chapitre 3, section 7 de la convention collective de travail du 11 avril 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux relative à l'accord sectoriel 2001 - 2002.

*Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal stelsel van bestaanszekerheid*

*Annexe à la convention collective de travail du 19 juin 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative au régime sectoriel de sécurité d'existence*

De bedragen van 6,20 EUR, 7,44 EUR, 8,43 EUR, 10,41 EUR, 10,78 EUR en 13,39 EUR vermeld in artikel 10 stemmen respectievelijk overeen met 250 BEF, 300 BEF, 340 BEF, 420 BEF, 435 BEF en 540 BEF.

Les montants de 6,20 EUR, 7,44 EUR, 8,43 EUR, 10,41 EUR, 10,78 EUR et 13,39 EUR mentionnés à l'article 10 correspondent respectivement à 250 BEF, 300 BEF, 340 BEF, 420 BEF, 435 BEF en 540 BEF.

Het bedrag van 4,71 EUR vermeld in artikel 11 stemt overeen met 190 BEF.

Le montant de 4,71 EUR mentionné à l'article 11 correspond à 190 BEF

De bedragen van 4,71 EUR, 2,35 EUR en 83,04 EUR vermeld in artikel 16 stemmen respectievelijk overeen met 190 BEF, 95 BEF en 3 350 BEF.

Les montants de 4,71 EUR, 2,35 EUR en 83,04 EUR mentionnés à l'article 16 correspondent respectivement à 190 BEF, 95 BEF en 3 350 BEF.

Het bedrag van 66,93 EUR vermeld in artikel 17 stemt overeen met 2 700 BEF.

Le montant de 66,93 EUR mentionné à l'article 17 correspond à 2 700 BEF.

Het bedrag van 4,34 EUR vermeld in artikel 18 stemt overeen met 175 BEF.

Le montant de 4,34 EUR mentionné à l'article 18 correspond à 175 BEF.

Het bedrag van 18,59 EUR vermeld in artikel 19 stemt overeen met 750 BEF.

Le montant de 18,59 EUR mentionné à l'article 19 correspond à 750 BEF.

De bedragen van 15,12 EUR en 7,56 EUR vermeld in artikel 23 stemmen respectievelijk overeen met 610 BEF en 305 BEF.

Les montants de 15,12 EUR en 7,56 EUR mentionnés à l'article 23 correspondent respectivement à 610 BEF et 305 BEF.

De bedragen van 247,89 EUR en 12,39 EUR vermeld in artikel 24 stemmen respectievelijk overeen met 10 000 BEF, en 500 BEF.

Les montants de 247,89 EUR en 12,39 EUR mentionnés à l'article 24 correspondent respectivement à 10 000 BEF en 500 BEF.