

Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 2003

Protocol van sectoraal akkoord 2003-2004

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 werklieden die zij tewerkstellen.

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

Hoofdstuk 2 - Kader

Art. 2.- Dit sectoraal akkoord wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2003-2004, gesloten op 17 januari 2003.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk 3 - Loon -en arbeidsvoorwaarden

Afdeling 1 - Budget

Art. 3.- Aan de ondernemingen wordt een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld op 1 januari 2004 gelijk aan 1 pct. van de loonmassa en op 1 oktober

Commission Paritaire des métaux non-ferreux

Convention collective de travail du 6 mai 2003

Protocole d'accord sectoriel 2003-2004

Chapitre 1^{er} - Champ d'application

Article 1^{er}- 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.- Le présent accord sectoriel est conclu en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004, conclu le 17 janvier 2003.

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la direction générale Relations collectives du travail du Service Public Fédéral 'Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Chapitre 3 - Conditions de salaire et de travail

Section 1 - Budget

Art. 3. - Il est mis à la disposition des entreprises un budget transférable au 1^{er} janvier 2004 équivalent à 1 p.c. de la masse salariale et au 1er octobre 2004

2004 gelijk aan 5,1 pct. - (index 2003 + index 2004 + 1 pct.) van de loonmassa (hierna genoemd het saldobudget).

Het resultaat van laatstgenoemde berekening kan niet tot gevolg hebben dat het overdraagbaar budget van 1 januari 2004 wordt verminderd.

De besteding van dit budget en van het saldobudget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 30 september 2003. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 30 september 2003, worden dit budget en het saldobudget omgezet in een algemene loonsverhoging van de basisuurlonen en de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies respectievelijk op 1 januari 2004 en 1 oktober 2004.

De saldoberekening van 1 oktober 2004 is gerelateerd aan de objectieve sociaal-economische toestand, zijnde enerzijds de moeilijke economische situatie en anderzijds de onzekerheid omtrent het inflatiepeil tijdens de komende CAO-periode. Het principe van dergelijke saldoberekening zal niet automatisch toegepast worden in de toekomstige akkoorden in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Afdeling 2 - Variabele bonus

Artikel 4 §1 - De schaal van de variabele bonus zoals ingesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende de variabele bonus wordt als volgt aangepast vanaf 1 januari 2003:

- de bonus bedraagt 0 pct. bij een ROCE kleiner dan 5 pct.;
- de bonus wordt verhoogd met 0,2 pct. bij een ROCE groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct., waardoor de bonus in deze schaal op 0,5 pct. wordt gebracht;
- de bonus wordt verhoogd met 0,3 pct. bij een ROCE groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct., waardoor de bonus in deze schaal op 0,6 pct. wordt gebracht;

équivalent à 5,1 p.c. - (index 2003 + index 2004 + 1 p.c.) de la masse salariale (appelé ci-après le budget solde).

Le résultat de ce dernier calcul ne saurait entraîner de réduction du budget transférable accordé au 1^{er} janvier 2004.

L'affectation de ce budget et du budget solde est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire au plus tard le 30 septembre 2003. Si la concertation n'aboutit pas à un accord avant le 30 septembre 2003 au plus tard, ce budget et le budget solde seront transformés en une augmentation salariale générale des salaires horaires de base ainsi que des primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, le 1er janvier 2004 et le 1er octobre 2004 respectivement.

Le calcul du solde du 1^{er} octobre 2004 est fonction de la situation socio-économique objective, c'est-à-dire de la situation économique difficile d'une part et de l'incertitude quant au taux d'inflation au cours de la prochaine période conventionnelle d'autre part. Le principe du calcul du solde ne s'appliquera pas automatiquement aux prochains accords de la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Section 2 - Bonus variable

Article 4 §1 - L'échelle du bonus variable tel qu'instauré par la convention collective de travail du 19 juin 2001 concernant le bonus variable est adaptée comme suit à partir du 1^{er} janvier 2003:

- le bonus est de 0 p.c. lorsque le ROCE est inférieur à 5 p.c..
- le bonus est augmenté de 0,2 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 5 p.c. et inférieur à 7,5 p.c., de sorte que le bonus passe à 0,5 p.c. dans cette tranche;
- le bonus est augmenté de 0,3 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 7,5 p.c. et inférieur à 12,5 p.c., de sorte que le bonus passe à 0,6 p.c. dans cette tranche;

- de bonus wordt verhoogd met 0,4 pct. bij een ROCE groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct., waardoor de bonus in deze schaal op 0,7 pct. wordt gebracht;
- de bonus wordt verhoogd met 0,5 pct. bij een ROCE groter dan of gelijk aan 15 pct. waardoor de bonus in deze schaal op 1,1 pct. wordt gebracht.

§ 2 - Artikel 4 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld als volgt:

"Art. 4. Vanaf 1 januari 2003 wordt de bonus toegekend in functie van de grootte van de "ROCE" van het voorgaande boekjaar volgens volgende schaal:

- de bonus bedraagt 0 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" kleiner dan 5 pct.;
- de bonus bedraagt 0,5 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.;
- de bonus bedraagt 0,6 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.;
- de bonus bedraagt 0,7 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.;
- de bonus bedraagt 1,1 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 15 pct..".

Afdeling 3 - Index

Art. 5 - Op 1 mei 2003 en op 1 mei 2004 zullen de basisuurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, evenals de baremieke lonen aangepast worden aan de inflatie overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

- le bonus est augmenté de 0,4 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 12,5 p.c. et inférieur à 15 p.c., de sorte que le bonus passe à 0,7 p.c. dans cette tranche;
- le bonus est augmenté de 0,5 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 15 p.c., de sorte que le bonus passe à 1,1 p.c. dans cette tranche.

§ 2 - L'article 4 de la convention collective de travail précitée est complété comme suit:

"Art. 4. A partir du 1^{er} janvier 2003 le bonus est octroyé en fonction de la valeur du "ROCE" de l'exercice précédent selon l'échelle suivante:

- le bonus s'élève à 0 pct. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est inférieur à 5 pct.;
- le bonus s'élève à 0,5 pct. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 5 pct. et inférieur à 7,5 pct.;
- le bonus s'élève à 0,6 pct. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 7,5 pct. et inférieur à 12,5 pct.;
- le bonus s'élève à 0,7 pct. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 12,5 pct. et inférieur à 15 pct.;
- le bonus s'élève à 1,1 pct. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 15 pct..".

Section 3 - Index

Art. 5- Le 1^{er} mai 2003 et le 1^{er} mai 2004, les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipes et de production non exprimés en pourcentage ainsi que les salaires barémiques seront adaptés à l'inflation, conformément à la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Afdeling 4 - Gewaarborgd minimumloon

Art. 6 - Behoudens de aanpassing aan de inflatie zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie wordt het gewaarborgd minimumloon zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 met 1 pct. verhoogd op 1 januari 2004 en met het percentage overeenstemmend met het saldobudget op 1 oktober 2004.

Afdeling 5 - Bestaanszekerheid

Aanvullende werkloosheidstoeslag bij tijdelijke werkloosheid

Art. 7 § 1 - In het artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende het sectoraal stelsel van bestaanszekerheid wordt vanaf 1 januari 2003 een bijkomende schijf voorzien vanaf de 55^{ste} dag gelijk aan 13 EUR in dagdienst en 16,37 EUR in ploegdienst.

§ 2 - Vanaf deze datum luidt het nieuwe artikel 10 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst als volgt:

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

Section 4 - Salaire minimum garanti

Art. 6 - Excepté l'adaptation à l'inflation telle que prévue par la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, le salaire minimum garanti tel que prévu dans la convention collective de travail du 19 juin 2001, est augmenté de 1 pct. au 1^{er} janvier 2004 et à raison du pourcentage correspondant au budget solde au 1^{er} octobre 2004.

Section 5 - Sécurité d'existence

Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire

Art. 7 § 1 - Dans l'article 10 de la convention collective de travail du 19 juin 2001 concernant le régime sectoriel de sécurité d'existence une tranche additionnelle est prévue à partir du 1^{er} janvier 2003 à partir du 55^{ème} jour égale à 13 EUR en travail de jour et à 16,37 EUR en travail en équipes.

§ 2 - A partir de cette date le nouvel article 10 de la convention collective de travail précitée s'énonce comme suit:

"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	Ploegdienst - Travail en équipes
Tot de 18 ^e dag Jusqu'au 18 ^e jour	6,20 EUR	7,44 EUR
Vanaf de 19 ^e dag tot de 36 ^{ste} dag Du 19 ^e au 36 ^e jour	8,43 EUR	10,41 EUR
Vanaf de 37 ^e dag tot de 54 ^e dag Du 37 ^e au 54 ^e jour	10,78 EUR	13,39 EUR
Vanaf de 55 ^e dag A partir du 55 ^e jour	13,00 EUR	16,37 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."

Art. 8 § 1 - In artikel 13 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst worden vanaf 1 juli 2003 de woorden "na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze toeslagen en op de wettelijke werkloosheidsuitkering" vervangen door "na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op het normale loon".

§ 2 - Vanaf deze datum luidt het nieuwe artikel 13 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst als volgt:

"Artikel 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 het normale loon, de 95 pct. van de netto bezoldiging van de betrokken werkmán niet overschrijden.

Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoelag met de vereiste hoeveelheid verminderd."

Aanvullende werkloosheidstoelag bij volledige werkloosheid

Art. 9 § 1 - In artikel 15 punt 3 en 4 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vanaf 1 januari 2004 de leeftijd van 55 jaar vervangen door 53 jaar.

§ 2 - Vanaf deze datum luidt het nieuwe artikel 15 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst als volgt:

"Artikel 15 - De duur van de uitkeringen bepaald bij artikel 14 bedraagt:

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. 8 § 1 - Dans l'article 13 de la convention collective de travail précitée les mots "après déduction du précompte professionnel applicable à ces indemnités et à l'allocation légale de chômage" sont, à partir du 1^{er} juillet 2003, remplacés par "après déduction du précompte professionnel applicable au salaire normal".

§ 2 - A partir de cette date le nouvel article 13 de la convention collective de travail précitée s'énonce comme suit:

"Article 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 au salaire normal, 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."

Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet

Art. 9 § 1 - Dans l'article 15 points 3 et 4 de la convention collective de travail précitée, l'âge de 55 ans est remplacé par 53 ans à partir du 1^{er} janvier 2004.

§ 2 - A partir de cette date le nouvel article 15 de la convention collective de travail précitée s'énonce comme suit:

"Article 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 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 53 jaar zijn, 300 dagen;
4. voor de werklieden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 53 jaar of meer zijn en niet van het **brugpensioen** genieten, tot zij het pensioen nemen."

Art. 10 § 1 - In artikel 16 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vanaf 1 januari 2004 het bedrag van € 4,71 verhoogd tot 4,90 EUR, het bedrag van 2,35 EUR tot 2,44 EUR en het bedrag van 83,04 EUR tot 86,36 EUR

§ 2 - Vanaf deze datum luidt het nieuwe artikel 16 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst als volgt:

"Artikel 16 - Voor de gevallen voorzien bij de punten 1, 2 en 3 van artikel 15 is het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering gelijk aan 4,90 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent en 2,44 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een halve werkloosheidsuitkering toekent.

Voor het geval voorzien bij punt 4 van artikel 15 bedraagt de aanvullende werkloosheidsuitkering 86,36 EUR per maand.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de maandelijkse toelage van 86,36 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Het totaal van de aanvullende werkloosheidstoelagen voorzien bij dit artikel en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze toeslagen en op de wettelijke werkloosheidsuitkeringen de 90 pct.

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 53 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 53 ans ou plus et qui ne bénéficient pas de la prépension, jusqu'à l'âge de la pension."

Art. 10 § 1 - Dans l'article 16 de la convention collective de travail précitée le montant de 4,71 EUR est porté à 4,90 EUR, le montant de 2,35 EUR est porté à 2,44 EUR et le montant de 83,04 EUR à 86,36 EUR à partir du 1^{er} janvier 2004,.

§ 2 - A partir de cette date le nouvel article 16 de la convention collective de travail précitée s'énonce comme suit:

"Article 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 4,90 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage et à 2,44 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'office nationale de l'emploi octroie une demi-indemnité de chômage.

Pour le cas visé au point 4 de l'article 15, l'indemnité complémentaire de chômage s'élève à 86,36 EUR par mois.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'indemnité mensuelle de 86,36 EUR est adaptée au prorata de leurs prestations.

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.

van de netto-bezoldiging van de betrokken werkmán niet overschrijden.

Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoeslag met de vereiste hoeveelheid verminderd."

Aanvullende toeslag bij ziekte

Art. 11 § 1 - In artikelen 17, 18 en 19 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vanaf 1 januari 2004 het bedrag van 66,93 EUR verhoogd tot 69,61 EUR, het bedrag van 4,34 EUR tot 4,51 EUR en het bedrag van 18,59 EUR tot 19,33 EUR.

§ 2 - In artikelen 17 en 18 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vanaf 1 januari 2004 de leeftijd van 57 jaar vervangen door 55 jaar.

§ 3 - Vanaf deze datum luiden de nieuwe artikelen 17, 18 en 19 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst als volgt:

"Artikel 17 - De voltijds tewerkgestelde werklíeden van minder dan 55 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 69,61 EUR per volledige maand arbeidsongeschiktheid van de tweede tot en met de twaalfde maand, voor zover deze werklíeden gerechtigd zijn op primaire ziekte-uitkeringen bij toepassing van de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werklíeden wordt de maandelijkse toeke van 69,61 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

Artikel 18 - De voltijds tewerkgestelde werklíeden die op de leeftijd van 55 jaar of meer arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte of ongeval, genieten na afloop van de door het gewaarborgd maandloon gedekte pe-

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."

Indemnité complémentaire en cas de maladie

Art. 11 § 1 - Dans les articles 17, 18 et 19 de la convention collective de travail précitée, le montant de 66,93 EUR est augmenté à 69,61 EUR, le montant de 4,34 EUR à 4,51 EUR et le montant de 18,59 EUR à 19,33 EUR à partir du 1^{er} janvier 2004.

§ 2 - Dans les articles 17 et 18 de la convention collective de travail précitée l'âge de 57 ans est remplacé par 55 ans à partir du 1^{er} janvier 2004.

§ 3 - A partir de cette date les nouveaux articles 17, 18 et 19 de la convention collective de travail précitée s'énoncent comme suit:

"Article 17 - Les ouvriers occupés à temps plein de moins de 55 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 69,61 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 69,61 EUR est adaptée au prorata de leurs prestations.

Article 18 - Les ouvriers occupés à temps plein, qui se retrouvent en incapacité de travail à l'âge de 55 ans ou plus pour cause de maladie ou d'accident, bénéficient, à l'issue de la période couverte par le salaire

riode en dit tot de normale pensioengerechtigde leeftijd, een toelage van 4,51 EUR 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 54^e verjaardag en deze van het begin van hun ziekte.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de dagelijkse toelage van 4,51 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.

Artikel 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 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 eerste hoeveelheid verminderd.

De toepassing van deze regel mag niet voor gevolg hebben de in artikelen 17 en 18 voorziene conventionele vergoeding tot minder dan € 19,33 per maand te herleiden."

Hoofdstuk 4 - Werkzekerheid

Afdeling 1 - Werkzekerheidsclausule

Art. 12 - 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

mensuel garanti et jusqu'à l'âge normal de la retraite, d'une allocation de 4,51 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 54^e anniversaire et celle du début de la maladie.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation journalière de 4,51 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.

Article 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 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 € 19,33 par mois."

Chapitre 4 - Sécurité d'emploi

Section 1 - Clause de sécurité d'emploi

Art. 12 - 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

maatregelen worden gezocht.

Art. 13 - Opdat de tewerkstellingsbehoudende maatregelen vernoemd in voorgaand artikel in de praktijk kunnen worden toegepast verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de noodzakelijke aanpassingen te bespreken of respectievelijk te aanvaarden.

Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van de doelstelling, zijnde de tewerkstelling zo maximaal mogelijk te behouden.

Art. 14 § 1 - Wanneer ondanks het bepaalde in de artikelen 12 en 13 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, of bij ontstentenis de betrokken werklieden, 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 werklieden, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties.

recherchées de manière prioritaire.

Art. 13 - Afin que les mesures de maintien de l'emploi citées dans le précédent article puissent être concrètement mises en oeuvre, les travailleurs s'engagent à être disposés à discuter, ou respectivement à accepter, les adaptations nécessaires.

Il s'agit d'une condition essentielle pour réaliser l'objectif fixé, à savoir le maintien d'un emploi maximum.

Art. 14 § 1 - Si les mesures visées aux articles 12 et 13 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 - Onverminderd de opzeg dient de in gebreke zijnde werkgever bij niet-naleving van de procedure bepaald in § 1 aan de betrokken werkman 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 werklieden treffen dat tenminste 10 pct. bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat, met een minimum van 3 werklieden voor ondernemingen met minder dan 30 werklieden.

Ook ontslagen ingevolge falings of sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Art. 15 - 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 raam van het conventioneel brugpensioen.

Afdeling 2 - Tewerkstellingsbevorderend maatregel

Artikel 16 - 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.

§ 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 le présent 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 pct. de l'effectif ouvriers 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 de fermeture tombent également sous l'application de cette définition.

Art. 15 - 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.

Section 2 - Mesure de promotion de l'emploi

Article 16 - 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 sala-

Hoofdstuk 5 - Carenzdag

Art. 17 § 1 - Vanaf 1 januari 2004 worden voor elke arbeidsongeschikte werkmán met een ononderbroken anciënniteit van minstens 3 maanden in de onderneming alle carenzdagen betaald.

De anciënniteit wordt berekend rekening houdend met de effectieve tewerkstelling in de onderneming, inclusief tewerkstelling als intérim indien de werkmán nadien wordt aangeworven door de gebruikende onderneming en inclusief tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk

§ 2 - Deze regeling vervangt vanaf deze datum integraal de voorgaande voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende de carenzdag.

Hoofdstuk 6 - Opleiding

Afdeling 1 - Risicogroepen

Art. 18 - De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen worden verlengd voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004.

De bijdrage voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld op 0,10 pct..

Art. 19 - De artikelen 5 § 3 laatste zin, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen, die verlengd wordt door huidige collectieve arbeidsovereenkomst, worden geschrapt.

riales.

Chapitre 5 - Jour de carence

Art. 17 § 1 - Pour tout ouvrier en incapacité de travail, ayant une ancienneté ininterrompue d'au moins 3 mois dans l'entreprise, tous les jours de carence sont payés à partir du 1 janvier 2004.

L'ancienneté est calculée en tenant compte de l'emploi effectif dans l'entreprise, y compris l'emploi comme intérimaire si l'ouvrier est par la suite engagé par l'entreprise utilisatrice ainsi que l'emploi sur base d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

§ 2 - A partir de cette date ce régime remplace intégralement le précédent prévu par la convention collective de travail du 19 juin 2001 relative au jour de carence.

Chapitre 6 - Formation

Section 1 - Groupes à risques

Art. 18 - Les dispositions de la convention collective de travail du 19 juin 2001 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque seront prolongées pour la période allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004.

La cotisation prévue à l'article 3 de la convention collective de travail est fixée à 0,10 pct..

Art. 19 - Les articles 5 § 3 dernière phrase, 6 et 7 de la convention collective de travail du 19 juin 2001 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque, qui est prolongée par la présente convention collective de travail, sont abrogés.

Afdeling 2 - Permanente vorming

Art. 20 - De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de werklieden, en bijgevolg van de ondernemingen.

De sector bevestigt in een zesjarenplan, reeds aangevat met het Sectoraal Akkoord 1999-2000, 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 jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan opstellen v? r 30 juni 2003 respectievelijk 31 januari 2004.

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

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.

Indien de onderneming geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld of indien de raadpleging van de ondernemingsraad, bij ontstentenis de syndicale afvaar-

Section 2 - Formation permanente

Art. 20 - Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des ouvriers et, par voie de conséquence, des entreprises.

Le secteur confirme qu'il contribue à cet objectif global interprofessionnel via un plan sur six ans, déjà entamé dans l'Accord Sectoriel 1999-2000.

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.

Les entreprises élaboreront chaque année un plan de formation d'entreprise, avant respectivement le 30 juin 2003 et le 31 janvier 2004.

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 une attention maximale 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.

L'entreprise qui n'aura pas établi de plan de formation ou qui n'aura pas consulté le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation syndicale ou, à son dé-

diging en bij ontstentenis het Paritair Comité, niet heeft plaatsgehad, zal de onderneming niet kunnen genieten van de financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen dewelke, rekening houdend met de aanpassingen vermeld in artikel 19, wordt verlengd met huidig akkoord.

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

Art. 21 - De ondernemingen zullen in het paritair contactcomité verslag uitbrengen van welke opleidingen aan welke categorieën van werklieden zijn gegeven volgens de modaliteiten die in het paritair contactcomité afgesproken zullen worden.

Hoofdstuk 7 - Sectorale inkadering jaartijd

Art. 22 - De ondernemingen die gewoonlijk minder dan 50 werknemers tewerkstellen en geen vakbondsafvaardiging voor werklieden 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 procedure van aanpassing van het arbeidsreglement slechts opstarten uiterlijk de 30^e dag nadat zij die aanpassing hebben meegedeeld op een vergadering van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Hoofdstuk 8 - Veiligheid

Art. 23 - De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan in het comité voor preventie en bescherming op het werk ingeval van onderaanneming en het gebruik van uitzendarbeid, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid overleg te plegen omtrent de veiligheidsaspecten ervan.

Tevens bevelen zij de ondernemingen aan dat een

faut, la Commission paritaire, ne pourra pas bénéficier de l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risque telle que fixée dans la convention collective de travail du 19 juin 2001 concernant l'emploi et la formation des groupes à risques, laquelle est prolongée par le présent accord tenant compte des adaptations y mentionnées à l'article 19.

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

Art. 21 - Les entreprises feront rapport au comité paritaire de contact au sujet des formations organisées ainsi que sur les catégories d'ouvriers auxquels elles s'adressent selon les modalités à convenir en comité paritaire de contact.

Chapitre 7 - Encadrement sectoriel temps annuel

Art. 22 - 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 30^e jour après la communication de cette adaptation au cours d'une réunion de la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Chapitre 8 - Sécurité

Art. 23 - En cas de recours à la sous-traitance et d'utilisation du travail intérimaire, de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail pour l'exécution de travail temporaire, les parties signataires recommandent aux entreprises de se concerter en Comité de prévention et de protection au travail sur les aspects de sécurité concernés.

Par ailleurs, elles recommandent aux entreprises de

veiligheidsintroductie wordt gegeven aan onderaannemers, uitzendkrachten en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor de uitvoering van een tijdelijk werk die nieuw zijn in de onderneming.

Hoofdstuk 9 - Loopbaanplanning

Afdeling 1 - Brugpensioen

Art. 24 - Voor de periode van 1 januari 2003 tot 30 juni 2005 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.

Art. 25 - Voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004 wordt binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voor zover de werkmán in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

Art. 26 - Voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004 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. 27 - De collectieve arbeidsovereenkomsten inzake conventioneel brugpensioen die op het vlak van de ondernemingen in voege waren op 31 december 2002, met uitzondering van deze afgesloten in het raam van erkenningen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, worden binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden verlengd voor de periode van 1 januari 2003 tot 30 juni 2005.

donner une introduction en matière de sécurité aux nouveaux sous-traitants, travailleurs intérimaires, travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou avec un contrat pour l'exécution de travail temporaire.

Chapitre 9 - Planification de carrière

Section 1 - Prépension

Art. 24 - Pour la période allant du 1er janvier 2003 au 30 juin 2005, 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 2003 au 31 décembre 2004, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 56 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires, 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 n° 46.

Art. 26 - Pour la période allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004, 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. 27 - Les conventions collectives de travail en matière de prépension conventionnelle qui étaient en vigueur au niveau des entreprises le 31 décembre 2002, à l'exception de celles conclues dans le cadre des reconnaissances comme entreprise en difficulté ou en restructuration, sont prolongées dans les limites des possibilités légales et réglementaires pour la période allant du 1^{er} janvier 2003 au 30 juin 2005.

Afdeling 2 - Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Art. 28 - In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002, wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet voor volledige schorsing en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking verlengd tot een maximumperiode van 3 jaar over de gehele loopbaan.

Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.

Art. 29 § 1 - In toepassing van artikel 15 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering tot 4/5^e of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vastgelegd op 5 pct., geteld in koppen, van de werklieden berekend overeenkomstig de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

Onverminderd bestaande bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomsten, kan op ondernemingsvlak evenwel bij collectieve arbeidsovereenkomst deze drempel worden verhoogd tot maximum 4 pct., berekend in voltijds equivalenten, van het aantal werklieden tewerkgesteld in de onderneming of de dienst als bedoeld in artikel 15 § 2 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

Deze bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst dient minimaal volgende 4 elementen te regelen:

- berekeningswijze van de drempel in voltijds equivalenten;

Section 2 - Crédit-temps et réduction de carrière

Art. 28 - En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national de travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps pour suspension totale et réduction à mi-temps des prestations de travail est prolongée jusqu'à une période maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière.

Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.

Art. 29 § 1 - En application de l'article 15 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la réduction de carrière 4/5^{ème} ou la réduction des prestations professionnelles jusqu'au niveau d'un emploi mi-temps est fixé à 5 pct., comptés en têtes, des ouvriers, calculé selon les dispositions de la convention collective de travail n° 77bis.

Nonobstant les conventions collectives de travail d'entreprise existantes, il est toutefois possible par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise de porter ce seuil à un maximum de 4 pct., calculé en équivalents temps-plein, du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise ou dans le service conformément à l'article 15 §2 de la convention collective de travail 77bis au 30 juin de l'année précédent l'année au cours de laquelle les droits sont exercés simultanément.

Cette CCT d'entreprise doit régler au minimum les 4 éléments suivants:

- mode de calcul du seuil en équivalents temps-plein;

- voorwaarden van de toegang tot dit uitgebreid recht;
- modaliteiten van aanvraag en rangordening ervan;
- op welke categorieën werklieden bedoelde regeling van toepassing is.

Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.

§ 2 - Voor ondernemingen in herstructurering kan, met het oog op het vermijden of beperken van ontslagen, uitzonderlijk en na goedkeuring door het Paritair Comité, per ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst, afgeweken worden van de drempel zoals bepaald in vorige paragraaf.

Onder "ondernemingen in herstructurering" wordt verstaan: de ondernemingen in herstructurering zoals bepaald overeenkomstig de bepalingen van de reglementering betreffende het brugpensioen.

Art. 30 - Dit artikel geeft uitvoering aan de artikelen 6, § 2 en 9, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis met betrekking tot de nadere regels inzake de organisatie van het recht op loopbaanvermindering tot beloop van één dag per week of een gelijkwaardige regeling wanneer de werklieden tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli in een arbeidsregeling gespreid over vijf of meer dagen.

De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5e worden bepaald op ondernemingsniveau, rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Dit impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moet blijven;

- conditions d'accès à ce droit élargi;
- modalités de demande et ordre de priorité;
- à quelles catégories d'ouvriers la réglementation s'applique

Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.

§ 2 - Pour les entreprises en restructuration, en vue d'éviter ou de limiter les licenciements, il peut exceptionnellement et après approbation de la Commission Paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, au seuil fixé au paragraphe précédent.

Par "entreprises en restructuration" on entend: les entreprises en restructuration conformément aux dispositions de la réglementation relative à la préension.

Art. 30 - Cet article met à exécution les articles 6, § 2 et 9, § 2 de la convention collective de travail n° 77bis portant sur les règles précises d'organisation du droit à la diminution de carrière d'un jour par semaine ou d'une disposition équivalente si les ouvriers sont occupés dans des équipes ou des cycles d'un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus.

Les règles précises d'organisation du droit à la diminution de carrière d'1/5 sont définies au niveau de l'entreprise, tenant compte des conditions suivantes:

- l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée. Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie;

- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dagen genomen worden of een gelijkwaardige regeling, te bespreken op ondernemingsvlak.

De afgesproken organisatieregels worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak en vervolgens geïntegreerd in het arbeidsreglement.

Art. 31 - Ingeval van overgang van een deeltijdse loopbaanonderbreking of van een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van een werkmans verbonden met een arbeidsovereenkomst voor voltijdse prestaties naar een voltijds brugpensioen wordt, voor zover de RVA de werkloosheidsuitkering berekent op een loon voor voltijdse prestaties, de aanvullende vergoeding berekend alsof de werkmans zijn prestaties niet had verminderd in het kader van de loopbaanonderbreking / collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

Dit artikel heeft uitwerking met ingang van 1 april 2003.

Hoofdstuk 10 - Sociaal overleg

Afdeling 1 - Syndicale waarborgen

Art. 32 - Behoudens de aanpassing aan de inflatie zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2002 betreffende de syndicale waarborgen, worden de bedragen voorzien in de artikelen 3 en 4 van bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2004 verhoogd met 2 pct.. De verhoging met ingang van 1 januari 2004 gebeurt onder voorbehoud van een correcte invulling van het lokaal budget in alle ondernemingen.

Afdeling 2 - Wederzijds respect

Art. 33 - De ondertekenende partijen benadrukken het belang van het sociaal overleg op nationaal, gewestelijk of ondernemingsniveau.

- la diminution de carrière doit être prise au minimum par journées entières ou un système équivalent, à discuter au niveau de l'entreprise.

Les règles d'organisation convenues sont fixées dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et intégrée ensuite dans le règlement de travail.

Art. 31 - En cas de transition d'une interruption de carrière à temps partiel ou d'une réduction des prestations professionnelles dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis d'un ouvrier lié par un contrat de travail à temps plein, à une prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée comme si l'ouvrier n'avait pas réduit ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière/de la CCT n° 77bis, pour autant que l'ONEM calcule l'allocation de chômage sur une rémunération pour des prestations à temps plein.

Cet article produit ses effets à partir du 1^{er} avril 2003.

Chapitre 10 - Concertation sociale

Section 1 - Garanties syndicales

Art. 32 - Excepté l'adaptation à l'inflation telle que prévue par la convention collective de travail du 21 janvier 2002 relative aux garanties syndicales, les montants prévus aux articles 3 et 4 de la convention collective de travail concernée sont majorés de 2 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2004. L'augmentation qui prend cours au 1^{er} janvier 2004, sera réalisée sous réserve d'une affectation correcte du budget local dans toutes les entreprises.

Section 2 - Respect mutuel

Art. 33 - Les parties signataires soulignent l'importance de la concertation sociale au niveau national, régional ou de l'entreprise.

Hoofdstuk 11 - Sociale vrede

Art. 34 - De ondertekenende partijen 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 bijkomende eis zal een inbreuk op de programmering betekenen.

Hoofdstuk 12 - Duur

Art. 35 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004, tenzij anders bepaald.

De bepalingen van de artikelen 3, 4, 5, 6, 7 tot en met 11, 17, 31 en 32 zijn van onbepaalde duur, en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

De opzegging wordt betekend bij een ter post aangezekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin geharmoniseerd worden.

Chapitre 11 - Paix sociale

Art. 34 - Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale.

Ceci 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 supplémentaire constituera une atteinte à la programmation.

Chapitre 12 - Durée

Art. 35 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004, sauf stipulation contraire.

Les dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 7 à 11, 17, 31 et 32 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.