

Paritair Comité voor de non-ferro metalen**Commission paritaire des métaux non ferreux***Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003**Convention collective de travail du 28 mai 2003*

Sectoraal stelsel van de bestaanszekerheid

Régime sectoriel de sécurité d'existence

HOOFDSTUK I
*Toepassingsgebied - Voorwerp***CHAPITRE Ier**
Champ d'application - Objet

Artikel 1. §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. §1 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.

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

§2. 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.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
28-05-2003	28-07-2003

67515/00/005

Art. 3. §1. Het paritair comité kan, indien het dit wenselijk acht, beslissen tot de oprichting van een "raad van toezicht" op sectoraal vlak, samengesteld uit 10 leden. In dat geval worden de leden aangeduid door het paritair comité onder 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.

§2. Indien wordt beslist tot de oprichting van de "raad van toezicht" zijn de werkingsmodaliteiten en bevoegdheden bepaald in de volgende artikelen van dit hoofdstuk van toepassing.

Art. 4. §1. 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.

§2. 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 krij-

Art. 3. §1. La commission paritaire peut décider, s'il le croit désirable d'un "conseil de surveillance", au niveau **sectoriel**, , composé de 10 membres. Dans ce cas les membres sont désignés par la Commission paritaire parmi ses 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.

§2. S'il est décidé d'instituer un « conseil de surveillance » les modalités de fonctionnement et les compétences fixés dans les articles suivants de ce chapitre sont **d'application**.

Art. 4. §1. 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.

§2. 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.

gen 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.

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

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

HOOFDSTUK III

Schalen en toekenningsmodaliteiten

A. Aanvullende werkloosheidstoeslag bij tijdelijke werkloosheid

Art. 9. Bij toepassing van de hierna opgesomde artikelen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hebben de 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

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.

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

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

CHAPITRE III

Taux et modalités d'octroi

A. Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire

Art. 9. En application des articles suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers occupés dans l'entreprise depuis au moins 15 jours au moment de la mise en chômage temporaire ont droit 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:

werkloosheidsuitkering toekent:

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. artikel 5 1 : tijdelijke werkloosheid ingevolge economische redenen; 2. artikel 49: tijdelijke werkloosheid ingevolge een technische stoornis; 3. artikel 50: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; 4. artikel 28,1°; tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie; 5. artikel 26, eerste lid: tijdelijke werkloosheid ingevolge tijdelijke overmacht, inclusief ingeval van staking. | <ol style="list-style-type: none"> 1. article 51: chômage temporaire pour raisons économiques 2. article 49: chômage temporaire pour raison d'accident technique; 3. article 50: chômage temporaire pour raison d'intempéries 4. article 28, 1°: 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 **werkloosheidstoeslag** 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 18 ^e dag Jusqu'au 18 ^e jour	6,20 EUR	7,44 EUR
Vanaf de 19 ^e dag tot de 36 ^e 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 jour 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.

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

Art. 11. En application de l'article 9, point 3 (intempéries), point 4 (fermeture pour vacances annuelles)

punt 5 (overmacht) bedraagt de aanvullende werkloosheidstoeslag 4,71 EUR voor elke **werkloosheidsdag** waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent met een maximum van 4 weken per geval.

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

Art. 13. §1 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 toeslagen en op de wettelijke werkloosheidsuitkering, de 95 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.

§2. Vanaf 1 juli 2003 mag het totaal van de aanvullende **werkloosheidstoelagen** voorzien bij artikelen 10, 11 en 12 en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op het normaal loon, de 95 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.

B. Aanvullende werkloosheidstoeslag bij volledige werkloosheid

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 aan-

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. 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. §1 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.

§2. A partir du 1^{er} juillet 2003 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.

B. Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet

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 cha-

vullende werkloosheidstoelagen voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of een halve werkloosheidsuitkering toekent gedurende de termijn bepaald bij artikel 15.

Art. 15. §1. De duur van de uitkeringen bepaald bij artikel 14 bedraagt:

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 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.

§2 Vanaf 1 januari 2004 bedraagt de duur van de uitkeringen bepaald bij artikel 14 :

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.

que 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. §1. La durée des indemnités définies à l'article 14 est de:

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

§2 A partir du 1^{er} janvier 2004 la durée des indemnités définies à l'article 14 est de:

1. 120 jours pour les ouvriers âgés de moins de 35 ans au moment où le contrat de travail prend fin;
2. 210 jours pour les ouvriers âgés de 35 ans ou plus mais de moins de 45 ans au moment où le contrat de travail prend fin;
3. 300 jours pour les ouvriers âgés de 45 ans ou plus mais de moins de 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.

§3. De bepalingen van §2 zijn slechts van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt na 31 december 2003

Art. 16. §1. 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.

Voor het geval voorzien bij punt 4 van artikel 15 draagt de aanvullende werkloosheidsuitkering 83,04 EUR per maand. Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de maandelijksse toelage van 83,04 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 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 werkloosheidstoelage met de vereiste hoeveelheid verminderd.

§2. Vanaf 1 januari 2004 is het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering voor de gevallen voorzien bij de punten 1, 2 en 3 van artikel 15 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.

§ 3. Les dispositions du §2 ne sont valables que lorsque le contrat de travail se termine après le 31 décembre 2003.

Art. 16. §1. 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.

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.

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.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2004 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.

Vanaf 1 januari 2004 bedraagt de aanvullende werkloosheidsuitkering voor het geval voorzien bij punt 4 van artikel 15 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 toelagen 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 werkloosheidstoelage met de vereiste hoeveelheid verminderd.

C. Aanvullende toeslag bij ziekte

Art. 17 §1. De voltijds tewerkgestelde werklieden van minder dan 57 jaar die ten minste één maand anciënniteit tellen en gedurende minstens twee maanden arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte, bevalling of ongeval, zullen een toelage voor arbeidsongeschiktheid bekomen van 66,93 EUR per volledige maand arbeidsongeschiktheid van de tweede tot en met de twaalfde maand, voor zover deze werklieden gerechtigd zijn op primaire ziekte-uitkeringen 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.

§2. Vanaf 1 januari 2004 bekomen de voltijds tewerkgestelde werklieden van minder dan 55 jaar die ten minste één maand anciënniteit tellen en gedurende minstens twee maanden arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte, bevalling of ongeval, een toelage voor arbeidsongeschiktheid van 69,61 EUR per volledige maand arbeidsongeschiktheid van de tweede tot en

A partir du 1^{er} janvier 2004 l'indemnité complémentaire de chômage pour le cas visé au point 4 de l'article 15 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. de la rémunération nette de l'ouvrier intéressé. Si ce pourcentage est dépassé, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est réduit à due concurrence.

C. Indemnité complémentaire en cas de maladie

Art. 17 §1. 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.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2004 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, obtiennent une allocation d'incapacité de 69,61 EUR par mois complet d'incapacité

met de twaalfde maand, voor zover deze werklieden gerechtigd zijn op primaire ziekte-uitkeringen bij toepassing van de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

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

Art. 18. §1. 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 ziektedag gedekt door de ziekte- en invaliditeitsverzekering tot beloop 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.

§2. Vanaf 1 januari 2004 genieten de voltijds tewerkgestelde werklieden die op de leeftijd van 55 jaar of meer arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte of ongeval, na afloop van de door het gewaarborgd maandloon gedekte periode en dit tot de normale pensioengerechtigde leeftijd, een toelage van 4,51 EUR per ziektedag gedekt door de ziekte- en invaliditeitsverzekering tot beloop 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.

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.

Art. 18. §1. 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 56^e 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.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2004 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 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

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.

Art. 19. §1. Het totaal van de conventionele vergoeding voorzien in de artikelen 17 of 18 en van de wettelijke ziekteoelagen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze vergoedingen en op de wettelijke ziekteoelage, 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.

§2. Vanaf 1 januari 2004 mag het totaal van de conventionele vergoeding voorzien in de artikelen 17 of 18 en van de wettelijke ziekteoelagen, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze vergoedingen en op de wettelijke ziekteoelage, 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 19,33 EUR per maand te herleiden.

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.

Art. 19. §1. 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 18,59 EUR par mois

§2. A partir du 1^{er} janvier 2004 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 EUR par mois

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 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.

Art. 23. Bij toepassing van de artikelen 20 en 21 bedraagt de vergoeding waarop de werkmán 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

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 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. 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

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.

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

E. Vergoeding wegens ontslag bij sluiting van onderneming

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.

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.

Voor het overige gelden de andere voorwaarden waaraan volgens de wetgeving betreffend de sluiting van ondernemingen moet zijn voldaan om recht te hebben op de bij de wet bepaalde sluitingsvergoeding.

F. Declassering, mutaties en oude of gehandicapte werklieden

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.

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.

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

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

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.

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.

Pour le reste s'appliquent les autres conditions auxquelles il doit être satisfait selon la législation relative à la fermeture d'entreprises pour avoir droit à l'indemnité de fermeture prévue par la loi.

F. Déclassements, mutations et ouvriers âges ou handicapés

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

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

1. Ouvriers définitivement déclassés par suite de rationalisation

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

Art. 27. Het loon van de werklieden die tijdelijk verplaatst worden naar een andere functie ingevolge een beslissing van de onderneming (behoudens de gevallen bedoeld bij artikel 29) wordt behouden gedurende een periode van 3 maanden.

De referrefunctie, 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 be-

2. Autres mutations

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 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'en-

slissing 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 referentiefunctie, 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:

1. hetzij, indien een licht werk beschikbaar is rekening gehouden met de mogelijkheden van tewerkstelling, de werkmans 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.

treprise, 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. 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.

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.

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

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 - 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 caté-

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 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003. 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 19 juni 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal stelsel van de bestaanszekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 februari 2002, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 18 april 2002.

Zij vervangt eveneens de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 5 van de collectieve arbeidsover-

gorie 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 produit ses effets le 1^{er} janvier 2003. 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 19 juin 2001, 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 17 février 2002, publié au Moniteur belge du 18 avril 2002.

Elle remplace également les dispositions du chapitre 3, section 5 de la convention collective de tra-

eenkomst van 6 mei 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2003 - 2004.

vail du 6 mai 2003, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2003 - 2004.