

27-04-2005

1  
13-05-2005

74.718 16165

Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Commission paritaire des métaux non ferreux  
N°*Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005**Convention collective de travail du 27 avril 2005*

Protocol van sectoraal akkoord 2005-2006

Protocole d'accord sectoriel 2005-2006

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Chapitre 1<sup>er</sup> - Champ d'application

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.

Article 1<sup>er</sup>. 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.

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

Par «ouvriers», on entend les ouvriers masculins et féminins.

Hoofdstuk 2 - Neerlegging

Chapitre 2 - Dépôt

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 2. 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.

Hoofdstuk 3 - Loon -en arbeidsvoorwaarden

Chapitre 3 - Conditions de de travail et de rémunération

*Afdeling 1 - Budget**Section 1 - Budget*

Art. 3. Aan de ondernemingen wordt een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld op 1 januari 2006 gelijk aan 0,5 pct van de loonmassa en op 1 oktober 2006 gelijk aan 4,3 pct - (index 2005 + index 2006 + 0,5 pct) van de loonmassa (hierna genoemd het saldobudget).

Art. 3. Il est mis à la disposition des entreprises un budget transférable au 1<sup>er</sup> janvier 2006 équivalent à 0,5 p.c. de la masse salariale et au 1<sup>er</sup> octobre 2006 équivalent à 4,3 p.c. - (index 2005 + index 2006 + 0,5 p.c.) de la masse salariale (appelé ci-après le budget solde).

Het resultaat van laatstgenoemde berekening kan niet tot gevolg hebben dat het overdraagbaar budget van 1 januari 2006 wordt verminderd.

Le résultat de ce dernier calcul ne saurait entraîner de réduction du budget transférable accordé au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

De besteding van dit budget en van het saldobudget wordt op **ondernemingsvlak** bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 30 september 2005. Indien dit overleg niet tot **overeenstemming** leidt tegen 30 september 2005, 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 2006 en 1 oktober 2006.

De saldoberekening van 1 oktober 2006 is gerelateerd aan de objectieve sociaal-economische toestand, zijnde enerzijds de moeilijke economische situatie en anderzijds de onzekerheid omtrent het inflatiepeil tijdens de komende conventieperiode. Het principe van dergelijke saldoberekening wordt niet automatisch toegepast in de toekomstige akkoorden in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

#### *Afdeling 2 - Variabele bonus*

Artikel 4. §1. Vanaf 1 januari 2005 wordt de schaal van de variabele bonus **zoals** bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003 betreffende de variabele bonus **als volgt** aangepast:

- 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 0,7 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 0,9 pct. wordt gebracht;
- 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 1,1 pct. wordt gebracht;

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 2005. Si la concertation n'aboutit pas à un accord avant le 30 septembre 2005 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, respectivement le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 1<sup>er</sup> octobre 2006.

Le calcul du solde du 1<sup>er</sup> octobre 2006 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'applique pas automatiquement aux prochains accords de la Commission paritaire des métaux non ferreux.

#### *Section 2 - Bonus variable*

Article 4. §1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 l'échelle du bonus variable tel que déterminé par la convention collective de travail du 28 mai 2003 concernant le bonus variable est adaptée comme suit:

- 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 0,7 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 0,9 p.c. dans cette tranche;
- 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 1,1 p.c. dans cette tranche;

- 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 1,6 pct. wordt gebracht.

§ 2. Artikel 4 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003 wordt aangevuld als volgt:

"Art. 4. Vanaf 1 januari 2005 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 0,7 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.;
- De bonus bedraagt 0,9 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.;
- De bonus bedraagt 1,1 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.;
- De bonus bedraagt 1,6 pct. van het brutojaarloon bij een "ROCE" groter dan of gelijk aan 15 pct."

### Afdeling 3 - Index

Art. 5. Op 1 mei 2005 en op 1 mei 2006 zullen de basisuurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, evenals de baremische 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 0,5 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 15 p.c., de sorte que le bonus passe à 1,6 p.c. dans cette tranche.

§ 2 L'article 4 de la convention collective de travail du 28 mai 2003, précitée, est complété comme suit:

"Art. 4. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 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 p.c. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est inférieur à 5 p.c.;
- Le bonus s'élève à 0,7 p.c. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 5 p.c. et inférieur à 7,5 p.c.;
- Le bonus s'élève à 0,9 p.c. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 7,5 p.c. et inférieur à 12,5 p.c.;
- Le bonus s'élève à 1,1 p.c. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 12,5 p.c. et inférieur à 15 p.c.;
- Le bonus s'élève à 1,6 p.c. du salaire annuel brut lorsque le "ROCE" est supérieur ou égal à 15 p.c."

### Section 3 - Index

Art. 5. Le 1<sup>er</sup> mai 2005 et le 1<sup>er</sup> mai 2006, les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipes et de production non exprimées 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 28 mei 2003 met 0,5 pct. verhoogd op 1 januari 2006 en met het percentage overeenstemmend met het saldobudget op 1 oktober 2006.

#### Afdeling 5 - Bestaanszekerheid

Aanvullende werkloosheidstoelage bij tijdelijke werkloosheid

Art. 7. § 1. In artikel 10 ,eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003 betreffende het sectoraal stelsel van bestaanszekerheid worden vanaf 1 januari 2005 de woorden "in functie van de duur van de werkloosheid per kalenderjaar" toegevoegd.

§ 2. Vanaf 1 januari 2005 luidt het nieuwe artikel 10 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst als volgt:

"Artikel 10. Bij toepassing van artikel 9, punt 1 (economische redenen) en punt 2 (technische storing) bedraagt de aanvullende werkloosheidstoelage het bedrag vermeld in onderstaande tabel voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent, in functie van de duur van de werkloosheid per kalenderjaar":

#### 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 28 mai 2003, est augmenté de 0,5 p.c. au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et à raison du pourcentage correspondant au budget solde au 1<sup>er</sup> octobre 2006.

#### Section 5 - Sécurité d'existence

Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire

Art. 7. § 1. Dans l'article 10 première alinea de la convention collective de travail du 28 mai 2003 concernant le régime sectoriel de sécurité d'existence les mots "en fonction de la durée du chômage par année calendrier" sont rajoutés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 le nouvel article 10 de la convention collective de travail précitée s'énonce comme suit:

"Article 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 ci-après pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une allocation complète de chômage, en fonction de la durée du chômage par année civile":

Duur - Durée	Dagdienst - Travail de jour	Ploegendienst - Travail en équipes
Tot de 18 <sup>e</sup> dag Jusqu'au 18 <sup>e</sup> jour	6,20 EUR	7,44 EUR
Vanaf de 19 <sup>e</sup> dag tot de 36 <sup>ste</sup> dag Du 19 <sup>e</sup> au 36 <sup>e</sup> jour	8,43 EUR	10,41 EUR
Vanaf de 37 <sup>e</sup> dag tot de 54 <sup>e</sup> dag Du 37 <sup>e</sup> au 54 <sup>e</sup> jour	10,78 EUR	13,39 EUR

Vanaf de 55 <sup>e</sup> dag A partir du 55 <sup>e</sup> jour	13,00 EUR	16,37 EUR
<p>Onder "werklieden in ploegendienst" wordt verstaan: de werklieden die in <b>vermeld arbeidsregime</b> ten <b>minste 50 pct.</b> van hun arbeidstijd hebben gepresteerd tijdens de laatste zes <b>maanden</b> effectieve tewerkstelling die de <b>datum</b> van de tijdelijke werkloosheid voorafgaan."</p>	<p>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."</p>	
<p>§ 3. In datzelfde artikel worden de bedragen vanaf 1 januari 2006 verhoogd als volgt: 6,20 EUR wordt 6,47 EUR; 7,44 EUR wordt 7,76 EUR; 8,43 EUR wordt 8,79 EUR; 10,41 EUR wordt 10,86 EUR; 10,78 EUR wordt 11,24 EUR; 13,39 EUR wordt 13,97 EUR; 13,00 EUR wordt 13,56 EUR en 16,37 EUR wordt 17,07 EUR.</p>	<p>§ 3. Dans le même article, les montants sont augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 comme suit: 6,20 EUR devient 6,47 EUR; 7,44 EUR devient 7,76 EUR; 8,43 EUR devient 8,79 EUR; 10,41 EUR devient 10,86 EUR; 10,78 EUR devient 11,24 EUR; 13,39 EUR devient 13,97 EUR; 13,00 EUR devient 13,56 EUR et 16,37 EUR devient 17,07 EUR.</p>	
<p>Art. 8. In artikel 11 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vanaf 1 januari 2006 het bedrag van 4,71 EUR verhoogd tot 4,91 EUR.</p>	<p>Art. 8. A l'article 11 de la convention collective de travail précitée le montant de 4,71 EUR est porté à 4,91 EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.</p>	
<p>Aanvullende werkloosheidstoelage bij volledige werkloosheid</p>	<p>Indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet</p>	
<p>Art. 9. In artikel 16 § 2 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst worden de bedragen vanaf 1 januari 2006 verhoogd als volgt: €4,90 wordt 5,11 EUR; 2,44 EUR wordt 2,54 EUR en 86,36 EUR wordt 90,07 EUR.</p>	<p>Art. 9. A l'article 16 § 2 de la convention collective de travail précitée les montants sont augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 comme suit: €4,90 devient 5,11 EUR; 2,44 EUR devient 2,54 EUR et 86,36 EUR devient 90,07 EUR.</p>	
<p>Aanvullende toeslag bij ziekte</p>	<p>Indemnité complémentaire en cas de maladie</p>	
<p>Art. 10. In de artikelen 17, § 2, 18, § 2, en 19, § 2 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst worden de bedragen vanaf 1 januari 2006 verhoogd als volgt: 69,61 EUR wordt 72,60 EUR; 4,51 EUR wordt 4,70 EUR en 19,33 EUR wordt 20,16 EUR.</p>	<p>Art. 10. Aux articles 17, § 2, 18, § 2 et 19, § 2 de la convention collective de travail précitée, les montants sont augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 comme suit: 69,61 EUR devient 72,60 EUR; 4,51 EUR devient 4,70 EUR et 19,33 EUR devient 20,16 EUR.</p>	

Vergoeding voor in de werkloosheidsreglementering niet vergoedbaren

Art. 11. In artikel 23 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst worden de bedragen vanaf 1 januari 2006 verhoogd als volgt: 15,12 EUR wordt 15,77 EUR en 7,56 EUR wordt 7,89 EUR.

Vergoeding wegens ontslag bij sluiting van onderneming

Art. 12. In artikel 24 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst worden van 1 januari 2006 verhoogd als volgt: 247,89 EUR wordt 258,55 EUR en 12,39 EUR wordt 12,92 EUR.

Hoofdstuk 4 - Arbeidsorganisatie

Art. 13. § 1. De werklieden hebben binnen het wettelijk kader de mogelijkheid te opteren voor **uitbetaling** van overuren die zijn gepresteerd in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (art. 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (art. 26 § 1, 3° van dezelfde wet), en dit voor maximum 130 uren per jaar.

§ 2. Gekoppeld aan deze wijziging inzake overuren wordt er op twee niveaus het volgende voorzien:

1° op het niveau van de sector wordt er jaarlijks een evaluatie van deze regeling gepland naar aanleiding van het jaarlijkse paritair contactcomité;

2° op het niveau van de **onderneming** wordt in het meest aangewezen overlegorgaan per kwartaal geïnformeerd over de volgende punten:

a. het totaal aantal gepresteerde overuren,

Indemnité pour les non-indemnisables dans la réglementation de chômage

Art. 11. A l'article 23 de la convention collective de travail précitée, les montants sont augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 comme suit: 15,12 EUR devient 15,77 EUR et 7,56 EUR devient 7,89 EUR

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

Art. 12. A l'article 24 de la convention collective de travail précitée, les montants sont augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 comme suit: 247,89 EUR devient 258,55 EUR et 12,39 EUR devient 12,92 EUR

Chapitre 4 - Organisation du travail

Art. 13. § 1<sup>er</sup>. Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, d'opter pour le paiement des heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (art. 25 de la loi de travail du 16 mars 1971) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (art. 26 § 1, 3° de la même loi), et ceci pour maximum 130 heures par an.

§ 2. Dans le prolongement de cette modification en matière d'heures supplémentaires, il est prévu à deux niveaux ce qui suit:

1° chaque année cette disposition sera évaluée au niveau du secteur à l'occasion du Comité paritaire de contact annuel;

2° au niveau des entreprises sera informé chaque trimestre dans l'organe de concertation le plus approprié sur les points repris ci-après:

a. le nombre total d'heures supplémentaires

- het aantal overuren dat wordt uitbetaald, het aantal overuren dat wordt gerecupereerd;
- b. het aantal uitzendkrachten dat tijdens het betreffende kwartaal wordt tewerkgesteld;
  - c. het gebruik van andere flexibele formules zoals **onderaanneming** en contracten van bepaalde duur, de **omzetting** van deze laatste in contracten van onbepaalde duur;
  - d. de voorziene evoluties inzake tewerkstelling;

Over deze **informatieprocedure** moet een door alle partijen, vertegenwoordigd in de syndicale delegatie, getekende collectieve **arbeidsovereenkomst** worden afgesloten op **ondernemingsvlak**. Indien voor **30 september 2005** hierover geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, worden de overuren vanaf het **66<sup>ste</sup>** overuur gerecupereerd.

## Hoofdstuk 5 - Werkzekerheid

### *Afdeling 1 - Werkzekerheidsclausule*

Art. 14. 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 met ontslag bedreigde werklieden zal **prioritair** naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen en de werklieden aan om gebruik te maken van **voorming** en bijscholing van oudere werknemers **zowel** in het kader van de tewerkstellingsbehoudende maatregelen **als** ter verhoging van hun participatiegraad op de arbeidsmarkt.

prestées, payées, récupérées;

- b. le nombre de travailleurs intérimaires occupés pendant le trimestre concerné;
- c. l'utilisation d'autres formules flexibles comme la sous-traitance et des contrats à durée déterminée, la transposition de ces derniers en contrats à durée indéterminée;
- d. les perspectives en matière de l'évolution de l'emploi.

La présente procédure d'information doit faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et signée par toutes les parties représentées dans la délégation syndicale. S'il n'est pas conclu de convention collective à ce sujet pour le 30 septembre 2005 au plus tard, les heures supplémentaires sont récupérées à partir de la **66<sup>ième</sup>** heure supplémentaire.

## Chapitre 5 - Sécurité d'emploi

### *Section 1 - Clause de sécurité d'emploi*

Art. 14. 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 menacés de licenciement, des mesures de maintien de l'emploi seront recherchées de manière prioritaire.

Les parties signataires recommandent aux entreprises et aux **ouvriers** d'utiliser la formation et le perfectionnement des travailleurs âgés tant dans le cadre des mesures de maintien de l'emploi que pour l'augmentation du taux de participation au marché du travail.

Art. 15. 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.

De ondertekenende partijen onderstrepen hierbij het belang van de geografische, functionele en organisatorische mobiliteit.

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

Art. 16. § 1. Wanneer ondanks het bepaalde in de artikelen 14 en 15 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. De ondertekenende partijen wensen hierbij expliciet het belang van outplacement voor iedereen te benadrukken;
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

Art. 15. 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.

Les parties signataires soulignent l'importance de la mobilité géographique, fonctionnelle et organisationnelle

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

Art. 16. § 1<sup>er</sup>. Si les mesures visées aux articles 14 et 15 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 calendrier, 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. Les parties signataires soulignent de façon explicite l'importance de l'outplacement pour tous;
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 calendrier qui suivent la constatation d'un non-accord au



verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede 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.

§ 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 gereede 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: het ontslag **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 ontslag in gevolge sluiting vallen onder toepassing van deze **definitie**.

Art. 17. De hierboven vermelde bepalingen hebben geen betrekking op individuele ontslagen om redenen te wijten aan de werknemer en op beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het **raam** van het conventioneel brugpensioen.

niveau de l'entreprise;

4. s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée à l'initiative des organisations syndicales dans les quinze jours civils qui suivent l'information des **ouvriers**.

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

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

En cas de litige, il est 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 calendrier, touchent un nombre d'ouvriers qui représente au moins **10 p.c.** 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 fermeture tombent également sous l'application de cette définition.

Art. 17. Les dispositions susmentionnées n'ont pas trait à des licenciements individuels pour des raisons imputables au travailleur et à la résiliation de contrats de travail dans le cadre de la prépension conventionnelle.

*Afdeling 2 - Tewerkstellingsbevorderende maatregel*

Artikel 18. De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Hoofdstuk 6 - Opleiding

*Afdeling 1 - Risicogroepen*

Art. 19. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006.

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

*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 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 bedrijfsop-

*Section 2 - Mesure de promotion de l'emploi*

Article 18. En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail, entre autres en appliquant une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la reconversion des augmentations salariales.

Chapitre 6 - Formation

*Section 1<sup>er</sup> - Groupes à risques*

Art. 19. Les dispositions de la convention collective de travail du 28 mai 2003 concernant l'emploi et la formation des groupes à risques sont prolongées dans le cadre légal pour la période allant du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006.

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

*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.

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

leidingsplan opstellen vóór 30 juni 2005 respectievelijk 31 januari 2006.

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**, ook aan de laaggeschoolden.

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 afvaardiging 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 28 mei 2003 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen dewelke 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

de formation d'entreprise, avant respectivement le 30 juin 2005 et le 31 janvier 2006.

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, également aux travailleurs peu qualifiés.

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 défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, la commission paritaire, ne pourra pas bénéficier de l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risques telle que fixée dans la convention collective de travail du 28 mai 2003 relative à l'emploi et la formation des groupes à risques, laquelle est prolongée par le présent accord.

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 auxquelles

gegeven volgens de modaliteiten die in het paritair contactcomité afgesproken zullen worden.

## Hoofdstuk 7 - Veiligheid

Art. 22. 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 veiligheidsinstructie 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 8 - Loopbaanplanning

### *Afdeling 1 - Brugpensioen*

Art. 23. Voor de **periode** van 1 januari 2005 tot 30 juni 2007 wordt de **leeftijd** van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.

Art. 24. Voor de **periode** van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 wordt binnen de wettelijke en **reglementaire** mogelijkheden de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voor zover de werkmans in toepassing van de brugpensioenreglementering **33 jaar** beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

les elles s'adressent selon les modalités à convenir en comité paritaire de contact.

## Chapitre 7 - Sécurité

Art. 22. 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 d'un 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 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 d'un travail temporaire.

## Chapitre 8 - Planification de carrière

### *Section 1<sup>er</sup> - Prépension*

Art. 23. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juin 2007, l'âge d'accès à la prépension, comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 58 ans.

Art. 24. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006, 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. 25. Voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 op 55 jaar gebracht.

Art. 26. De collectieve arbeidsovereenkomsten inzake conventioneel brugpensioen die op het vlak van de ondernemingen van kracht waren op 31 december 2004, met uitzondering van deze afgesloten in het raam van erkenningen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, worden binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden verlengd voor de periode van 1 januari 2005 tot 30 juni 2007.

Art. 27. De impact van de eindloopbaanconferentie op de bepalingen vervat in artikelen 23, 24, 25 en 26 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst of de uit de eindloopbaanconferentie voortvloeiende wetgeving zullen op het niveau van het paritair comité worden besproken.

#### *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.

Art. 25. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006, 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. 26. Les conventions collectives de travail en matière de prépension conventionnelle qui étaient en vigueur au niveau des entreprises le 31 décembre 2004, 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<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juin 2007.

Art. 27. L'impact de la conférence sur la fin de carrière sur les dispositions des articles 23, 24, 25 et 26 de la présente convention collective de travail ou la législation découlant de la conférence sur la fin de carrière seront discutés au niveau de la commission paritaire.

#### *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 du 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.

Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.

Art. 29. § 1. In toepassing van artikel 15 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering tot 4/5<sup>e</sup> 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. 77bis.

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 nr. 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;
- 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 ondernemingscol-

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

Art. 28. § 1<sup>er</sup>. 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<sup>ème</sup> ou la réduction des prestations professionnelles jusqu'au niveau d'un emploi mi-temps est fixé à 5 p.c, 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 p.c, 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 n° 77bis au 30 juin de l'année précédant l'année au cours de laquelle les droits sont exercés simultanément.

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

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

lectieve 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 voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis met betrekking tot de nadere regels inzake de organisatie van het recht op loopbaanvermindering tot be-  
loop 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 1/5<sup>e</sup> 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;
- 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.

lective 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 pré-pension.

Art. 30. Cet article met à exécution les articles 6, § 2 et 9, § 2 de la convention collective de travail n° 77bis, précitée, 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 du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie;
- 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.

## Hoofdstuk 9 - Stress

Art. 31. De ondertekenende partijen vragen de ondernemingen de collectieve **arbeidsovereenkomst** nr. 72 van 30 **maart** 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk toe te passen.

## Hoofdstuk 10 - Sociaal overleg

### *Afdeling 1 - Syndicale waarborgen*

Art. 32. Behoudens de aanpassing aan de inflatie zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 **mei** 2003 betreffende de syndicale waarborgen, worden de bedragen voorzien in de artikelen 3 en 4 van bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2006 verhoogd met 2 pct. De verhoging met ingang vanaf 1 januari 2006 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.

### *Afdeling 3 - Werkingsfaciliteiten*

Art. 34. Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen **werknemersafgevaardigden** in de **ondernemingsraad** en het comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de **vakbondsafgevaardigden**, onder volgende voorwaarden:

- door de syndicale organisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan;

## Chapitre 9 - Stress

Art. 31. Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999, conclue au sein du Conseil National du travail, relative à la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

## Chapitre 10 - Concertation sociale

### *Section 1<sup>er</sup> - Garanties syndicales*

Art. 32. Excepté l'adaptation à l'inflation telle que prévue par la convention collective de travail du 28 mai 2003 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<sup>er</sup> janvier 2006. L'augmentation qui prend cours au 1<sup>er</sup> janvier 2006, est 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.

### *Section 3 - Facilités de travail*

Art. 34. Vu les nouvelles évolutions technologiques, au sein des entreprises, les facilités de travail (telles qu'ordinateur, fax, internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:

- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces facilités;



- de faciliteiten **moeten** reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel **mag** geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;
- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;
- de bestaande sectorale- en ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomsten inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de **ondernemingsraden** en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de **meest** gereede partij deze opnieuw bespreekbaar **maken** op het niveau van het paritair comité.

Bij het einde van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen onderhavig artikel evalueren.

## Hoofdstuk 11 - Sociale vrede

Art. 35. 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.

- les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition du présent article ne peut représenter un investissement particulier pour l'entreprise;
- les droits et obligations afférents à l'utilisation de ces facilités sont identiques à ceux des autres utilisateurs au sein de l'entreprise;
- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise existantes concernant le statut de la délégation syndicale et la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail demeurent intégralement d'application. Ceci implique notamment que les communications adressées au personnel par voie électronique doivent être préalablement soumises à la direction.

S'il apparaît que la disposition précitée entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra remettre la question en discussion au niveau de la Commission paritaire.

A la fin du présent accord sectoriel, les parties signataires évalueront le présent article.

## Chapitre 11 - Paix sociale

Art. 35. 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.

Elke bijkomende eis zal een inbreuk op de programmatie betekenen.

## Hoofdstuk 12 - Duur

Art. 36. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006, tenzij anders bepaald.

De bepalingen van de artikelen 3 tot en met 12, 20, 21 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.

Toute revendication supplémentaire constituera une atteinte à la programmation.

## Chapitre 12 - Durée

Art. 36. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006, sauf stipulation contraire.

Les dispositions des articles 3 à 12 inclus, 20, 21 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.