

Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Protocol van sectoraal akkoord 2015-2016 van 21 september 2015.

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

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

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

Hoofdstuk 2 – Neerlegging

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.

Hoofdstuk 3 – Koopkracht

Afdeling 1 – Verhoging van de lonen + index

Art. 3. - Op 1 januari 2016 worden alle basisuurlonen verhoogd met 0,08 EUR bruto per uur.

Art. 4 - Op 1 mei 2015 en op 1 mei 2016 worden de basisuurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productieprijmies, evenals de baremieke lonen van toepassing in de ondernemingen, aangepast aan de inflatie overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie en de wet van 23 april 2015 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid.

Afdeling 2 – Resultaatgebonden voordelen (ROCE)

Art. 5. – Aanpassing van de schaal voor het toe te kennen voordeel.

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2016, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2016 (bv. 1 april 2016 tot 31 maart 2017) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende

Commission paritaire des métaux non ferreux

Protocole d'accord sectoriel 2015-2016 du 21 septembre 2015.

Chapitre 1^{er} - Champ d'application

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

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

Chapitre 2 – Dépôt

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.

Chapitre 3 - Pouvoir d'achat

Section 1 – Augmentation des salaires + index

Art. 3. – Au 1^{er} janvier 2016 les salaires horaires de base seront augmentés par 0,08 EUR brute par heure.

Art. 4 - Le 1^{er} mai 2015 et le 1^{er} mai 2016, les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipe et de production non exprimées en pourcentage ainsi que les salaires barémiques en vigueur dans les entreprises sont 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 et la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi.

Section 2 – Avantages liés au résultat (ROCE)

Art. 5. – Adaptation de l'échelle pour l'attribution de l'avantage.

A partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2016, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2016 (par ex. du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 relative à la transposition d'un plan existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise,

voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming genaamd "variabele bonus" in een plan betreffende resultaatgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 (registratienummer 121.148/CO/105) als volgt aangepast: alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct worden verhoogd met 0,1%.

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referentieperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmans verdiend tijdens de referentieperiode
kleiner dan 5 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,1%
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,4 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,8 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. kleiner dan 17,5%	2,4 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20%	3,1%
Groter dan of gelijk aan 20%	3,7%

Afdeling 3 - Vervoerskosten

Art. 6. - De indexatie van de sectorale tabel met de wekelijkse tussenkomst van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer (bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2009 betreffende de vervoerskosten) zoals voorzien in artikel 3 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2009 betreffende de vervoerskosten zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 26 mei 2011 (registratienummer 104597/CO/105), van 25 april 2013 (registratienummer 114971/CO/105) en van 21 maart 2014 (registratienummer 121145/CO/105), wordt bestemdigd voor onbepaalde duur.

Afdeling 4 – Aanvullend pensioen

Art. 7. - Vanaf 1 januari 2016 wordt 0,3% van het individueel brutoloon aan 100% exclusief patronale

en un plan d'octroi d'avantages liés au résultats

appelé "bonus variable" et modifié par la convention collective de travail du 21 mars 2014 (numéro d'enregistrement 121.148/CO/105), est modifiée comme suit: toutes les tranches supérieures ou égales à 5 pourcent sont augmentées de 0,1%.

Par conséquent à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 p.c.	0
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,1%
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,4 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	1,8%
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,4 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,1%
Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,7%

Section 3 - Frais de transport

Art. 6. – L'indexation du tableau sectoriel reprenant l'intervention hebdomadaire de l'employeur dans les frais de transport privé (annexe à la convention collective de travail du 30 avril 2009 relative aux frais de transport), conformément à l'article 3 §3 de la convention collective de travail du 30 avril 2009 relative aux frais de transport et modifiée par les conventions collective de travail du 26 mai 2011 (numéro d'enregistrement 104597/CO/105), du 25 avril 2013 (numéro d'enregistrement 114971/CO/105) et du 21 mars 2014 (numéro d'enregistrement 121145/CO/105), est perpétuée pour une durée indéterminée.

Section 4 – Pension complémentaire

Art. 7. – À partir du 1^{er} janvier 2016, 0,3% du salaire brut individuel à 100% à l'exclusion des cotisations

bijdragen, besteed ter verhoging van de werkgeversbijdrage voor het op ondernemingsvlak bestaande aanvullend pensioenstelsel of een andere verzekering.

Afdeling 5 – Eindejaarspremie

Art. 8. - Onverminderd gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak, wordt, in ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen ten belope van maximum 60 arbeidsdagen per jaar zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende de eindejaarspremie en tijdelijke werkloosheid om economische redenen bestendig voor onbepaalde duur.

Afdeling 6 – Bestaanszekerheid

Art. 9. – De indexatie van de aanvullende vergoedingen ingeval van ziekte en werkloosheid zoals voorzien in artikel 5ter en artikel 13bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 inzake bestaanszekerheid wordt bestendig voor onbepaalde duur.

Art. 10. – Zoals in de periode 2013-2014 wordt ook voor de periode 2015-2016 de teller tijdelijke werkloosheid opnieuw gestart indien de individuele werkmán in een ononderbroken periode van 6 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.

Art. 11. – Het bedrag van de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid zoals voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 inzake bestaanszekerheid, wordt vanaf 1 oktober 2015 als volgt verhoogd: (nr. 74724/60/105)

patronales, sera consacrée à l'augmentation de la cotisation patronale pour le régime de pension complémentaire existant au niveau de l'entreprise ou d'une autre assurance.

Section 5 – Prime de fin d'année

Art. 8. - Sans préjudice des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, l'assimilation, dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année, des jours de chômage temporaire pour raisons économiques à concurrence de maximum 60 jours de travail par an, comme prévue dans l'article 2 de la convention collective du travail du 21 mars 2014 relative à la prime de fin d'année et chômage temporaire pour des raisons économiques, est perpétuée pour une durée indéterminée.

Section 6 – Sécurité d'existence

Art. 9. – L'indexation des indemnités complémentaires en cas de maladie et de chômage temporaire comme prévue dans les articles 5bis et 13bis de la convention collective de travail du 27 avril 2005 en matière de sécurité d'existence est perpétuée pour une durée indéterminée.

Art. 10. – Comme pour la période 2013-2014 le compteur chômage temporaire sera également remis à zéro pour la période 2015-2016 si l'ouvrier individuel ne connaît aucun chômage économique pendant une période ininterrompue de 6 mois.

Art. 11. – Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire, prévue à l'article 4 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 en matière de sécurité d'existence, est augmentée à partir du 1 octobre 2015 comme suit : (nr. 74724/60/105)

<u>Duur</u> <u>Durée</u>	<u>Dagdienst</u> <u>Travail de jour</u>	<u>Ploegendienst</u> <u>Travail en équipes</u>
Tot de 18e dag Jusqu'au 18e jour	7,79 EUR	9,29 EUR
Vanaf de 19e dag tot de 36e dag Du 19 ^e au 36e jour	10,59 EUR	13,02 EUR
Vanaf de 37e dag tot de 54e dag Du 37e jour au 54e jour	13,55 EUR	16,77 EUR
Vanaf de 55e dag A partir du 55e jour	16,37 EUR	20,50 EUR

Hoofdstuk 4 - Arbeidsorganisatie

Art. 12. – Interne grens van 143 uren.

De interne grens voorzien in artikel 26bis§1bis van de

Chapitre 4 - Organisation du travail

Art. 12. – Limite interne de 143 heures.

La limite interne prévue à l'article 26bis §1bis de la loi du

Arbeidswet van 16 maart 1971 en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende de kleine flexibiliteit verhoogd tot 143 uren, wordt bevestigd tot 30 juni 2017.

Art. 13. – Quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende de arbeidsorganisatie wordt bevestigd tot 30 juni 2017.

Hoofdstuk 5 – Werkzekerheid

Art. 14. – Verlenging van de werkzekerheidsclausule

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkzekerheid van 21 maart 2014 wordt verlengd tot 30 juni 2017.

Hoofdstuk 6 – Opleiding

Afdeling 1 – Risicogroepen

Art. 15. – De bepalingen betreffende de risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016.

De bijdrage voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen blijft vastgesteld op 0,10 pct.

Minstens de helft van deze bijdrage moet worden besteed aan initiatieven voor de jongeren.

Afdeling 2 - Permanente vorming

Art. 16. – Vormingsinspanning

De vormingsinspanning van elke onderneming ten belope van minstens 1,7% van de totale jaarlijkse bruto loonmassa, zal worden verdergezet in de periode 2015-2016.

Art. 17 – Opleidingsplannen

De artikelen 2, 3, 4 en 5 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende de permanente vorming worden verlengd tot 31 december 2016.

Afdeling 3 – Uitzendkrachten

Art. 18 - De arbeiders met statuut van uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding.

travail du 16 mars 1971 et augmentée à 143 heures par la convention collective de travail du 21 mars 2014 concernant le petite flexibilité, est confirmée jusqu'au 30 juin 2017.

Art.13. – Quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer au repos compensatoire

L'article 2 de la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative à l'organisation de travail est confirmé jusqu'au 30 juin 2017.

Chapitre 5 – Sécurité d'emploi

Art. 14. – Prolongation de la clause de sécurité d'emploi

La convention collective de travail du 21 mars 2014 relative à la sécurité d'emploi est prolongée jusqu'au 30 juin 2017.

Chapitre 6 – Formation

Section 1 - Groupes à risques

Art. 15. – Les dispositions relatives aux groupes à risques sont prolongées dans les limites légales pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.

La cotisation prévue pour l'emploi et la formation des groupes à risques reste fixée à 0,10 p.c.

Au moins la moitié de cette cotisation doit être destiné à des initiatives en faveur des jeunes.

Section 2 - Formation permanente

Art. 16. – L'effort de formation

L'effort de formation de chaque entreprise qui s'élève à 1,7% au moins de la masse salariale totale annuelle brute, sera continuée pendant la période 2015-2016.

Art. 17 – Plans de formation

Les articles 2, 3, 4 et 5 §2 de la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative à la formation permanente sont prolongées jusqu'à 31 décembre 2016.

Section 3 - Travailleurs intérimaires

Art. 18 – Les ouvriers intérimaires qui ont travaillé minimum 6 mois dans l'entreprise et cela de façon ininterrompue, bénéficient du même traitement en matière de formation.

Deze bepaling wordt verlengd tot 30 juni 2017.

Hoofdstuk 7 – Loopbaanplanning

Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (« SWT »)

Art. 19. - Voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2017 wordt de leeftijd van het SWT zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de NAR verlaagd tot 60 jaar voor zover de werkmán voldoet aan de loopbaanvoorwaarde bedoeld in artikel 2, §1, vierde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 20. – In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 van 27 april 2015 wordt het recht op SWT toegekend aan de werklíeden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, ofwel in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren ofwel minstens 7 jaar in de laatste 15 kalenderjaren.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 van 27 april 2015 wordt de leeftijd voor 2015 en 2016 bepaald op 58 jaar.

Art. 21. – In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 van 27 april 2015 wordt het recht op SWT toegekend aan de werklíeden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben, waarvan in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren ofwel minstens 7 jaar in de laatste 15 kalenderjaren.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 van 27 april 2015 wordt de leeftijd voor 2015 en 2016 bepaald op 58 jaar.

Art. 22. – In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 115 van 27 april 2015 wordt het recht op SWT toegekend aan de werklíeden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een

Cette disposition est prolongée jusqu'à 30 juin 2017.

Chapitre 7 - Planification de carrière

Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »)

Art. 19. - Pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, l'âge d'accès à la RCC, comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du CNT est ramené à 60 ans, pour autant que l'ouvrier satisfasse aux conditions de carrière visée à l'article 2, §1, alinéa 4, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 20. – En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé soit pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail N° 46 du 23 mars 1990 soit dans un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier, ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier.

En application de la convention collective de travail n° 112 du 27 avril 2015 l'âge est fixée à 58 ans pour 2015 et 2016.

Art. 21. – En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 113 du 27 avril 2015, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 35 ans dont au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier, ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier dans un métier lourd.

En application de la convention collective de travail n° 113 du 27 avril 2015 l'âge est fixée à 58 ans pour 2015 et 2016.

Art. 22. – En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 115 du 27 avril 2015, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 40 ans.

beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 van 27 april 2015 wordt de leeftijd voor 2015 en 2016 bepaald op 58 jaar.

Afdeling 2 - Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Art. 23. – Tijdskrediet met motief (voltijds en halftijds)

In uitvoering van artikel 4 §1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de werknemers van de sector recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering in het kader van het bijkomend recht voor maximaal 36 maanden voorzien in artikel 4 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Partijen erkennen dat de aanvragen zullen ingediend en beoordeeld worden met aandacht voor de organisatie van het werk.

Art. 24. – Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

In uitvoering van artikel 8 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de werknemers van de sector van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

De bestaande afspraken rond tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.

Art. 25 – Landingsbaan vanaf 55 jaar na een lange loopbaan of een loopbaan in een zwaar beroep.

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de NAR van 27 april 2015 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 §5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

Partijen komen overeen om tegen 1 december 2015 de vermindering van arbeidsprestaties met 1/5 te evalueren, in het kader van werkbaar werk en in functie van de organisatie van het werk met het oog op het

En application de la convention collective de travail n° 116 du 27 avril 2015 l'âge est fixée à 58 ans pour 2015 et 2016.

Section 2 - Crédit-temps et diminution de prestations.

Art. 23. – Crédit-temps avec motif (temps plein et mi-temps)

En exécution de l'article 4 §1, 3° de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les travailleurs du secteur ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps dans le cadre du droit supplémentaire à 36 mois maximum, prévu à l'article 4 §1 de la convention collective de travail n°103.

Les parties reconnaissent que les demandes seront introduites et évaluées avec attention pour l'organisation du travail.

Art. 24. – Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière.

En exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière, les travailleurs du secteur ayant 50 ans au moins et une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une réduction 1/5 des prestations de travail.

Les dispositions existantes en matière de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière seront respectées.

Art. 25 – Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans après une carrière longue ou dans un métier lourd.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n°118 du CNT du 27 avril 2015, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 §1 de la convention collective de travail susmentionnée n°103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail de 1/5 et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6§5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

Au plus tard le 1 décembre 2015 les parties conviennent d'évaluer la diminution des prestations de travail de 1/5, dans le cadre du travail de qualité et en fonction de l'organisation de travail en vue d'une concrétisation du

uitwerken van het verdere kader voor de halftijdse vermindering.

Afdeling 3 – Klein verlet

Art. 26. – Vanaf 1 juli 2015 wordt het rouwverlof voor het overlijden van de niet-inwonende broer, zuster of het niet-inwonende kleinkind van de werknemer uitgebreid tot twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis;

Afdeling 4 – Loopbaanverlof

Art. 27. – Vanaf 1 januari 2016 heeft iedere werkman een eenmalig recht op 1 extralegale verlofdag per jaar bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar en op 2 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 58 jaar.

Afdeling 5 – Werkbaar werk

Art. 28. – In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers, bevelen de partijen de ondernemingen om tijdens de evaluatie- of functioneringsgesprekken die ze voeren, het onderwerp van de loopbaanplanning aan bod te laten komen.

Hoofdstuk 8 – Eengemaakt werknemersstatuut

Afdeling 1 – Werkgroep eengemaakt werknemersstatuut

Art. 29. – De partijen komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2015-2016.

Afdeling 2 – Inventaris loon- en arbeidsvoorwaarden

Art. 30. – Partijen bevelen de ondernemingen aan om een paritaire inventaris te maken van de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Afdeling 3 – Outplacement

Art. 31. – Partijen komen overeen om tegen 1 december 2015 afspraken te maken over de waarde van het outplacement.

cadre future pour la diminution à mi-temps.

Section 3 – Petit chômage

Art. 26. – A partir du 1 juillet 2015 le congé de deuil pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant ne vivant pas sous le même toit que l'ouvrier, est deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;

Section 4 – Congé de carrière

Art. 27. – A partir du 1er janvier 2016 chaque ouvrier a un droit unique à 1 jour de congé extra-légal par an lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans et à 2 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 58 ans.

Section 5 – Travail de qualité

Art. 28. – En application de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés, les parties recommandent aux entreprises de mettre à l'agenda des entretiens d'évaluation ou de fonctionnement qu'elles organisent, le sujet de la planification de carrière.

Chapitre 8 – Statut unique du travailleur

Section 1 – Groupe de travail statut unique du travailleur

Art. 29 – Les parties s'accordent de continuer dans la période 2015-2016 les travaux du groupe de travail créé en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel.

Section 2 – Inventaire des conditions salariales et de travail

Les parties recommandent aux entreprises de dresser un inventaire paritaire des différences entre les conditions de travail et de rémunération des ouvriers et employés.

Section 3 – Outplacement

Art. 31. – Les parties s'accordent de se concerter sur la valeur de l'outplacement au plus tard le 1 décembre 2015.

Hoofdstuk 9 – Werkgroep rond de invoering van een sectorale hospitalisatieverzekering

Art. 32. – De partijen komen overeen om in de periode 2015-2016 een werkgroep bijeen te roepen rond de invoering van een sectorale hospitalisatieverzekering.

Hoofdstuk 10 – Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, voor een bepaald werk en vervangingsovereenkomsten

Art. 33. – De anciënniteit van een werkmán die na afloop van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, voor bepaald werk of een vervangingsovereenkomst bij een zelfde werkgever wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, wordt mee in rekening genomen voor de vaststelling van de loonbarema's en de opzegtermijnen alsook voor alle andere loon- en arbeidsvoorwaarden op basis van anciënniteit.

Hoofdstuk 11 - Sociaal overleg

Afdeling 1 - Wederzijds respect

Art. 34. – De ondertekenende partijen benadrukken het belang van het sociaal overleg op nationaal en ondernemingsniveau.

Afdeling 2 - Sociale stabiliteit, syndicale waarborgen en sancties

Art. 35. – Partijen komen overeen overleg te plegen om de hoogte van de syndicale waarborgen te bepalen.

Hoofdstuk 12 - Sociale vrede

Art. 36. – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst.

Dit houdt in dat:

- a. de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;
- b. 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.

Chapitre 9 – Groupe de travail concernant l'introduction d'une assurance hospitalisation sectorielle

Art. 32. – Les parties conviennent de convoquer dans la période 2015-2016 un groupe de travail quant à l'introduction d'une assurance hospitalisation sectorielle.

Chapitre 10 – Contrats de travail à durée déterminée, pour un travail nettement défini et contrats de remplacement

Art. 33. – L'ancienneté d'un ouvrier qui est embauché sous contrat à durée indéterminée auprès d'un même employeur à l'issue d'un contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement, sera prise en compte pour la détermination des barèmes salariaux et des délais de préavis ainsi que toutes les autres conditions de travail et de rémunération sur base de l'ancienneté.

Chapitre 11 – Concertation sociale

Section 1 - Respect mutuel

Art. 34. – Les parties signataires soulignent l'importance de la concertation sociale au niveau national et de l'entreprise.

Section 2 - Stabilité sociale, garanties syndicales et sanctions

Art. 35. – Les parties conviennent de se concerter en vue de fixer la hauteur des garanties syndicales.

Chapitre 12 - Paix sociale

Art. 36. – 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 13 – Duur

Art. 37. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016, tenzij anders bepaald.

Artikel 19 houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

De bepalingen van de artikelen 12, 13, 14, 18, 21 en 24 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2017.

De bepalingen van de artikelen 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 26 en 33 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 aangetekende 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 13 – Durée

Art. 37. – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016, sauf stipulation contraire.

L'article 19 cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

Les dispositions des articles 12, 13, 14, 18, 21 en 24 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2017.

Les dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 26 en 33 *sont à durée* et peuvent être dénoncées par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

() indéterminée*

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.

PARITAIRE VERKLARING VAN 21 SEPTEMBER 2015.

EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

In uitvoering van artikel 29 alinea 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad geeft het Paritair Comité machtiging aan de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn bevoegdheid vallen en waar geen Ondernemingsraad en geen Comité voor preventie en bescherming op het werk zijn opgericht om de leden van de Europese ondernemingsraad aan te wijzen.

DECLARATION PARITAIRE DU 21 SEPTEMBRE 2015.

COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

En application de l'article 29, alinéa 3 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 relative à l'instauration d'un Comité d'entreprise européen, la Commission paritaire habilite les délégations syndicales des entreprises ou des sièges relevant de sa compétence et où n'ont pas été instaurés de conseil d'entreprise ou de comité de prévention et de protection au travail, à désigner les membres du Comité d'entreprise européen.

X

SOCIAAL AKKOORD VAN 21 SEPTEMBER 2015 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVE-SECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 1 MAART 2002

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams Gewest tot 30 juni 2017 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

ACCORD SOCIAL DU 21 SEPTEMBRE 2015 CONCERNANT LE REGIME DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT AU SECTEUR PRIVE EN EXECUTION DE L'ARRETE DU GOUVERNEMENT FLAMAND DU 1er MARS 2002

En application de l'arrêté du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé du 1er mars 2002, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2017, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit-soins et du crédit de formation et de la prime d'encouragement pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.