

03-06-2005

17-06-2005

Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois

27 avril 2005

NR.  
N°

75.213161126

PROTOCOLE D'ACCORD

**Entre :** la C S C Bâtiment et Industrie  
représentés par monsieur Stefaan VANTHOURENHOUT  
Secrétaire national

la Centrale ~~générale~~ de la FGTB  
représentés par monsieur Rik DESMET  
Secrétaire ~~fédéral~~

La Centrale géréBle des Syndicats Libéaux de Belgique  
représentés par monsieur Johan ROELANDT  
Responsable national

**Et :** Félbois asbl  
représentés par monsieur Guy VAN STEERTEGEM  
Directeur ~~général~~

Nacebo Houtbewerkeres asbl  
représentés par monsieur Geert RAMAEKERS  
Secrétaire national

le protocole d'accord ci-après est conclu. Il sera soumis pour entérinement aux mandants respectifs.

**1. POUVOIR D'ACHAT****1.1 Augmentations salariales**

§1. Le mécanisme d'indexation défini au chapitre IV de la cct sectorielle "conditions de salaire et de travail" entre à nouveau en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, étant entendu que la première adaptation des salaires à l'indice a lieu le 1<sup>er</sup> avril 2005 avec un coefficient de 1,007. Les adaptations suivantes à l'indice auront lieu ~~éventuellement~~ le 1<sup>er</sup> juillet 2005, le 1<sup>er</sup> octobre 2005, le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le 1<sup>er</sup> avril 2006, le 1<sup>er</sup> juillet 2006 et le 1<sup>er</sup> octobre 2006, selon les modalités fixées dans le chapitre susvisé.

§2. Ces adaptations à l'indice n'auront toutefois pas pour effet que les salaires horaires minimums qui sont en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 augmentent de plus de 4% avant le 31.12.2006.

§3. Si le 1<sup>er</sup> octobre 2006, par suite de l'application du mécanisme d'indexation, l'augmentation de 4% n'a pas été atteinte, une augmentation salariale conventionnelle sera accordés à cette date. Celle-ci sera égale à la différence entre les salaires horaires minimums en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005 majorés de 4% d'une part et le niveau des salaires horaires minimums atteint au 1<sup>er</sup> octobre 2006 par l'application du mécanisme d'indexation d'autre part.

§4. L'augmentation salariale conventionnelle reste toutefois limitée en tout cas à 1% au maximum des salaires horaires minimums au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

§5. Les parties déclarent expressément que l'augmentation due à l'indice qui entre éventuellement en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 sera entièrement portée en compte à la marge salariale d'une CCT pour la période 2007-2008.

**1.2. Intervention patronale dans les déplacements du domicile au lieu de travail**

Les règlements et conditions existants relatifs à l'intervention patronale dans les déplacements du domicile au lieu de travail sont maintenus inchangés, sauf pour ce qui concerne le montant de l'indemnité.

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2005, ce montant est porté de 0,10 EUR par km parcouru à 0,15 EUR.

Les parties sont disposées dans un certain nombre de cas pilotes (de groupes) d'entreprises intéressées d'entamer des négociations avec les organisateurs des transports en commun dans la région concernés afin d'accroître l'accessibilité du lieu de travail par les transports en commun et d'en faire la promotion.

**2. FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE**

**2.1. Deuxième pilier de pension**

Les parties s'engagent à poursuivre l'étude qui a été entamée sur l'instauration d'un deuxième pilier de pension pour les ouvriers du secteur et à la finaliser le plus rapidement possible. Les parties confirment les principes du deuxième pilier de pension sectoriel alimenté par une prime fixe.

L'équilibre financier du Fonds de Sécurité d'Existence devra être garanti.

**2.2 Allocations complémentaires**

Les allocations complémentaires restent inchangées, y compris l'allocation complémentaire de chômage temporaire comme convenue dans la CCT 2003-2004.

**2.3. Prime syndicale**

La prime syndicale est majorée jusqu'à 128 EUR au maximum.

**2.4. Allocation complémentaire de (pré)pension supplémentaire pour les ouvriers qui remplissent les conditions pour bénéficier de la prépension sectorielle mais qui sont restés en service après leur 58<sup>e</sup> anniversaire**

2.4.1 Entrent en ligne de compte pour l'allocation complémentaire de (pré)pension supplémentaire, les ouvriers qui remplissent toutes les conditions pour bénéficier de la prépension après licenciement, mais qui sont restés en service entre le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le 31 décembre 2006.

2.4.2 Au moment où les ouvriers concernés prennent leur **(prépension)**, ils reçoivent, en plus de leur allocation **complémentaire** de prépension à charge de l'employeur, une allocation complémentaire **supplémentaire** à concurrence de 94,20 EUR par mois, pendant un nombre de mois égal au nombre de mois qu'ils sont restés en service après leur 58<sup>e</sup> anniversaire.

2.4.3. La cct conclue le 26 mars 2003 est prorogée pour une durée de deux ans.

## 2.5. Assurance hospitalisation

Les parties finaliseront les discussions avec l'assureur DVV afin que les primes individuelles pour les affiliés restent inchangées jusqu'au 1.4.2006.

## 3. ASSOULPISSEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1. Afin de donner aux entreprises l'avantage concurrentiel le plus grand possible et de favoriser l'emploi, les organisations signataires s'engagent à faire respecter scrupuleusement dans les entreprises la cct sectorielle relative à l'assouplissement de la **durée** du travail.

3.2. La cct concernant l'assouplissement de l'organisation du travail sera modifiée en ce sens que la limite interne devant être respectée lorsque des heures complémentaires sont **prestées** est fixée à **130 heures** par an.

3.3. Dans les limites des possibilités qui seront prévues par le législateur en exécution des accords qui ont **été faits** avec les partenaires sociaux nationaux en janvier **2005**, les 65 premières heures supplémentaires peuvent **être payées** en accord entre l'ouvrier et l'employeur. Si le choix se porte sur la formule du paiement, ces heures sont **rétribuées** à 120% du salaire horaire brut normal. Si le choix se porte sur le repos compensatoire, les heures de repos compensatoire sont rémunérées au salaire horaire brut normal. Les modalités d'application de cette réglementation sont celles qui ont déjà **été fixées** dans la cct du 26 mars 2003 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail.

3.4. Les **réglementations** visées aux points 3.2. et 3.3. entrent en vigueur dès la date à laquelle la loi autorise l'application.

3.5. Cette **réglementation** est à considérer comme l'**exécution** des principes de la « loi A.I.P. » et se rapporte aux **décisions** gouvernementales relatives aux mesures fiscales pour la prestation d'heures supplémentaires. Cette prise de position sera communiquée aux Ministres **compétents** dans une déclaration commune.

## 4. FIN DE CARRIERE

### 4.1. Prépension à partir de 58 ans

Les travailleurs licenciés âgés de 58 ans à la fin du contrat de travail pourront **bénéficier** de la prépension s'ils peuvent prouver une carrière d'au moins 15 ans auprès de l'employeur qui les licencie. Cette carrière doit **être** calculée de date à date.

Les ouvriers qui ne peuvent pas prouver cette carrière, mais bien une carrière de 20 ans au minimum dans le secteur et de 8 ans au minimum chez le dernier employeur, peuvent, après licenciement, **également bénéficier** de la prépension. Exception est faite à cette dernière condition d'ancienneté (8 ans chez le dernier employeur) pour les travailleurs victimes d'une faillite ou d'une restructuration d'une entreprise du secteur qui ont **été engagés** après leur 50<sup>e</sup> anniversaire par un employeur du secteur.

Pour les travailleurs qui ont fait usage après leur 50<sup>e</sup> anniversaire des possibilités de **réduction de carrière prouvées** par la cct 77 (Cnt), l'allocation complémentaire de prépension est **calculée** sur leur salaire à temps plein.

La cct prépension est prorogée pour la durée de cette convention, sauf si les résultats auxquels aboutiront les partenaires sociaux et le gouvernement au cours du débat **consacré** à la fin de carrière auront pour effet que le régime de prépension à 58 ans ne soit pas maintenu.

#### 4.2. Congé d'ancienneté

Dès que les ouvriers ont au moins 20 ans de service chez leur employeur, ils peuvent prendre un jour de congé d'ancienneté par **année** civile. Ce droit est calculé au prorata pour les travailleurs à temps partiel. La CCT est conclue pour une **durée** indéterminée.

#### 4.3. Défis de préavis

Les organisations patronales et syndicales signataires déclarent que l'assistance financière en cas de licenciement **accordée** par le Fonds de Sécurité d'Existence assure une protection du revenu **équivalente** aux déais de préavis prévus dans la CCT 75 du Conseil national du travail.

Les déais de préavis des ouvriers qui sont au service de l'entreprise depuis plus de 20 ans sont maintenus à **112** jours. Dans deux cas il est **dérrogé** à ce déai de préavis :

- pour les ouvriers licenciés en vue de la prépension. Dans ce cas, le déai légal de 56 jours civils est maintenu.
- pour les ouvriers qui doivent **être** licenciés dans le cadre d'un plan de restructuration après licenciement collectif ou en cas de liquidation de l'entreprise.

Cette **réglementation** vaut pour une durée indéterminée.

Au cas où, pendant la durée de cette cct, les déais de préavis visés dans la cct 75 seraient d'application au secteur, la période pendant laquelle les allocations complémentaires en cas de **chômage** complet sont octroyées par le Fonds de **Sécurité d'Existence** sera limitée à 30 jours d'indemnisation au maximum à partir de la **même** date.

### 5. CREDIT-TEMPS

La cct crédit-temps, conclue le 25 juin 2002 est transposée sans modifications en une convention à durée indéterminée.

## 6. FORMATION

### 6.1. Groupes à risque et conventions de premier emploi

La cct "formation" est prorogée.

La cotisation de 0,15% de la masse salariale est également maintenue. Elle serait diminuée de 0,05% au cas où le Ministre refuserait de dispenser le secteur de "l'obligation d'embauche" pour les jeunes sous convention de premier emploi.

Les partenaires sociaux veulent œuvrer à la promotion d'un modèle de plans de formation sectoriels et d'un modèle de recensement des efforts de formation. Il est également convenu d'élaborer un projet pour les jeunes et de garantir ainsi un afflux accru dans les formations techniques. En contrepartie du droit individuel à la formation, il y a aussi l'obligation de suivre une formation pour une fonction appropriée ou pour atteindre davantage de polyvalence. Par des activités régionales, le secteur se servira de toute aide financière proposée par les instances régionales compétentes en matière d'Emploi et d'Education. Un plan sera élaboré pour une offre de formations à moyen terme (scénarios 2010).

Les organisations patronales et syndicales signataires déclarent qu'elles exécuteront scrupuleusement le protocole d'accord conclu avec le Ministre flamand de l'Emploi.

### 6.2. Reclassement professionnel

Les parties maintiennent pour la période 2005-2006 la cct sectorielle reclassement professionnel pour les travailleurs âgés de plus de 40 ans conclue le 26 mars 2003 en exécution de la cct 82 du Conseil national du travail.

Il est possible de déroger aux conditions d'âge dans le cadre d'un plan de restructuration ou en cas de fermeture et/ou de faillite de l'entreprise. Les employeurs doivent informer le travailleur licencié de l'existence de l'offre sectorielle.

Les organisations des travailleurs attireront l'attention des candidats au reclassement professionnel sur leurs obligations de chercher effectivement un nouvel emploi.

Les parties déclarent vouloir travailler à un certain nombre de projets pilotes, genre "cellule d'emploi". Pour ce faire, les partenaires sociaux feront, de commun accord, appel à l'aide publique, surtout pour permettre d'évaluer à fond les compétences des demandeurs d'emploi utiles au secteur.

## 7. BIEN-ÊTRE

Moyennant examen par le Comité permanent et le "groupe de travail sécurité", le Ctib est chargé de prendre des initiatives concernant les questions "poussière", "bruit" et "produits dangereux sur le lieu de travail". Les parties examineront s'il est possible de consacrer des séances d'informations collectives à ces thèmes.

Les partenaires sociaux introduiront un projet auprès du Fonds de l'Expérience professionnelle afin d'adapter les conditions de travail ou l'organisation du travail pour les travailleurs âgés.

Les ouvriers qui introduisent une demande motivée en ce sens auprès de leur employeur peuvent subir une fois par an un examen médical auprès du médecin du travail.

## **8. RESSOURCES HUMAINES**

S'il est envisagé au niveau de l'entreprise d'instaurer ou d'actualiser la description des fonctions, les parties conseillent de se baser sur la méthodologie développée par Berenschot pour le secteur.

## **9. SECURITE DU TRAVAIL**

Les parties s'engagent à utiliser tous les moyens possibles afin d'éviter les licenciements sans mesures d'accompagnement en cas de restructuration de l'entreprise.

Elles s'engagent à demander que l'AR relatif à la dérogation à l'art. 51 dans le cadre du chômage temporaire pour raison économique soit prorogé. Cet AR comprendra les modalités d'exécution de ce régime.

## **10. PAIX SOCIALE**

Les signataires conviennent qu'ils ont, sur le plan sectoriel et pour la durée de cet accord, satisfait aux revendications qu'ils avaient mutuellement.

Les organisations patronales et syndicales s'engagent, pendant la durée de cette convention, à ne pas poser de revendications dans les entreprises, ni directement, ni indirectement, pour ce qui concerne les points ayant fait l'objet des négociations. De plus, ils s'engagent à encourager leurs affiliés au respect de cette convention afin de sauvegarder la paix sociale dans le secteur.

## **11. DUREE DE LA CCT**

Cette convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006.

fl 3 -06- 2005

17 -06-2005

Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking

27 april 2005

NR.  
N°

75.213 161126

PROTOCOL VAN AKKOORD

**Tussen:** ACV Bouw en Industrie  
Vertegenwoordigd door de heer Stefaan Vanthourenhout  
Nationaal secretaris

De Algemene Centrale van het ABVV  
Vertegenwoordigd door de heer Rik Desmet  
Federaal secretaris

De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België  
Vertegenwoordigd door de heer Johan Roelandt  
Nationaal verantwoordelijke

**En:** Febelhout vzw  
Vertegenwoordigd door de heer Guy Van Steertegem  
Directeur-generaal

Nacebo Houtbewerkers vzw  
Vertegenwoordigd door de heer Geert Ramaekers  
Nationaal secretaris.

wordt het volgende protocol van akkoord gesloten. Dit dient ter bekrachtiging te worden voorgelegd aan de respectieve mandaatgevers.

## 1. KOOPKRACHT

### 1.1 Loonsverhogingen

§1. Het indexmechanisme bepaald in hoofdstuk IV van de sectorcao "loon- en arbeidsvoorwaarden" treedt opnieuw in voege vanaf 1 januari 2005, met dien verstande dat de eerste aanpassing van de lonen aan de index op 1 april 2005 plaatsvindt met een **coëfficiënt van 1,007**. Volgende indexaanpassingen vinden eventueel plaats op 1 juli 2005, 1 oktober 2005, 1 januari 2006, 1 april 2006, 1 juli 2006 en 1 oktober 2006, volgens de **modaliteiten** vastgelegd in bedoeld hoofdstuk.

§2. Deze indexaanpassingen zullen er evenwel niet toe leiden dat de **minimumuurlonen** die in voege zijn op 1 januari 2005, vóór 31.12.2006 met **meer dan 4%** zouden toenemen.

§3. Indien op 1 oktober 2006, door de toepassing van het indexmechanisme, de stijging van 4% niet werd bereikt, wordt er op die datum een conventionele loonsverhoging toegekend. Deze is gelijk aan het verschil tussen de minimumuurlonen in voege op 1 januari 2005 verhoogd met 4% enerzijds en het door toepassing van het indexmechanisme bereikte niveau van de minimumlonen op 1 oktober 2006 anderzijds.

§4. Deze conventionele loonsverhoging blijft evenwel in ieder geval beperkt tot maximaal 1% van de minimumuurlonen op 1 januari 2005.

§5. Partijen verklaren uitdrukkelijk dat de indexverhoging die eventueel in voege treedt op 1 januari 2007 volledig zal worden verrekend binnen de loonmarge van een CAO voor de periode 2007-2008.

## **1.2 Werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer**

De bestaande regelingen en voorwaarden ivm de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer worden ongewijzigd behouden, uitgenomen wat het bedrag van de fietsvergoeding betreft.

Dit bedrag wordt, met ingang van 1 april 2005 van 0,10 Euro per afgelegde km gebracht op 0,15 Euro .

Partijen zijn bereid om in een aantal pilootgevallen van geïnteresseerde (groepen van) bedrijven gesprekken aan te vatten met de organisatoren van het openbaar vervoer in de betrokken regio, ten einde de toegankelijkheid van de werkplaats met het openbaar vervoer te vergroten en dit aldus te promoten.

## **2. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID**

### **2.1 Tweede pensioenpijler**

Partijen engageren zich om de studie die werd gestart over de invoering van een tweede pensioenpijler voor de arbeiders uit de sector voort te zetten en zo snel mogelijk af te ronden. Partijen bevestigen de principes van de sectorale tweede pensioenpijler met een vast bijdragestelsel.

Hierbij moet het financiële evenwicht van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden gegarandeerd.

### **2.2 Aanvullende vergoedingen**

De aanvullende vergoedingen blijven ongewijzigd, inbegrepen de aanvullende vergoeding voor tijdelijke werkloosheid zoals die in de CAO 2003-2004 werd overeengekomen.

### **2.3 Syndicale premie**

De syndicale premie wordt verhoogd tot maximum 128 EURO.

### **2.4 Bijkomende aanvullende vergoeding voor (brug)pensioen voor de arbeiders die de voorwaarden vervullen om het sectoraal brugpensioen te genieten, doch die na hun 58<sup>e</sup> verjaardag in dienst zijn gebleven**

**2.4.1** Komen in aanmerking voor de bijkomende aanvullende vergoeding (brug)pensioen, de arbeiders die alle voorwaarden vervullen om het brugpensioen na ontslag te genieten, doch in de periode tussen 1 januari 2001 en 31 december 2006 in dienst zijn gebleven.



2.4.2 Op het ogenblik dat de betrokkenen met (brug)pensioen gaan ontvangen zij **boven** op de **aanvullende** vergoeding brugpensioen die **ten laste** is van de werkgever, **een bijkomende** aanvullende vergoeding ten belope van 94,20 Euro per maand gedurende een aantal maanden, gelijk aan het aantal maanden dat ze na hun 58<sup>e</sup> verjaardag, langer in dienst zijn gebleven.

2.4.3 De op 26 maart 2003 gesloten CAO met betrekking tot deze materie wordt voor de duur van 2 jaar verlengd.

## 2.5 Hospitalisatieverzekering

Partijen zullen de besprekingen met verzekeraar DVV afronden om de individuele premies voor de aangeslotenen ongewijzigd te laten tot 1.4.2006.

## 3. VERSOEPILING VAN DE ARBEIDSORGANISATIE

3.1. Ten einde de ondernemingen het grootst mogelijke concurrentievoordeel te bezorgen en de tewerkstelling te bevorderen verbinden de ondertekenende organisaties zich ertoe de sector CAO inzake de versoepeling van de arbeidsduur nauwgezet te doen naleven in de ondernemingen.

3.2. De CAO versoepeling van de arbeidsorganisatie zal worden gewijzigd in deze zin dat de interne grens **waarbinnen** meeruren kunnen worden verricht, wordt vastgesteld op **130 uur** per jaar.

3.3. Binnen de **mogelijkheden** die door de wetgever zullen worden voorzien als uitvoering van de afspraken die met de nationale sociale partners in januari 2005 werden **gemaakt**, kunnen de eerste 65 meeruren in akkoord tussen de arbeider en werkgever worden uitbetaald. Indien er wordt gekozen voor de formule van de uitbetaling, dan worden deze uren vergoed à 120% van het normale bruto-uurloon. Indien er wordt gekozen voor inhaalrust, dan worden de inhaalrusturen vergoed aan het normale bruto-uurloon. De **modaliteiten** voor de toepassing van deze regeling zijn deze, die reeds vastgelegd werden in de CAO van 26 maart 2003 **mbt** de "versoepeling van de arbeidsorganisatie".

3.4. De regelingen bedoeld onder 3.2. en 3.3. treden in voege vanaf de datum waarop de wet de toepassing ervan toestaat.

3.5. Deze regeling wordt beschouwd als uitvoering van de principes van de "IPAwet" en kaderen in de besluiten van de regering in verband met de fiscale gunstmaatregelen voor de prestatie van overuren. Dit standpunt zal in een **gemeenschappelijke** verklaring aan de bevoegde Ministers worden meegedeeld.

## 4. EINDE LOOPBAAN

### 4.1. Brugpensioen vanaf 58 jaar

De werknemer die ontslagen werd en de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt bij het einde der arbeidsovereenkomst zal het brugpensioen kunnen genieten indien hij een loopbaan kan bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem ontslaat. Deze loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

De arbeider die deze loopbaan niet kan bewijzen, doch wel een loopbaan van minimum 20 jaar in de sector en minimum 8 jaar bij de laatste werkgever in dienst was, kan na ontslag eveneens het brugpensioen genieten. Uitzondering wordt gemaakt op deze laatste anciënniteitsvoorwaarde (8 jaar bij de laatste werkgever) voor werknemers, slachtoffers van een faillissement of herstructurering van een onderneming van de sector die na hun vijftigste verjaardag werden aangeworven door een werkgever van de sector.

Voor werknemers die na hun vijftigste verjaardag gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden tot loopbaanvermindering geboden door CAO 77 (Nar) wordt de aanvullende vergoeding brugpensioen berekend op hun voltijds loon.

De CAO brugpensioen wordt verlengd voor de duur van deze overeenkomst, behalve indien de resultaten die sociale partners en regering zullen bereiken tijdens het einde loopbaan **debat** er toe leiden dat het systeem van brugpensioen op 58 niet langer wordt gedragen.

### 4.2 Anciënniteitsverlof

Zodra de arbeiders sedert ten minste 20 jaar in dienst zijn van hun werkgever, kunnen zij ééndag anciënniteitsverlof opnemen per kalenderjaar. Voor deeltijdse werknemers wordt het recht geproratiseerd. Deze CAO wordt gesloten voor onbepaalde duur.

### 4.3. Opzeggingstermijnen

De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties verklaren dat de financiële begeleiding bij ontslag toegekend door het Fonds voor Bestaanszekerheid een met de in CAO 75 van de Nationale arbeidsraad voorziene opzeggingstermijnen gelijkwaardige inkomensbescherming biedt.

De opzeggingstermijnen van arbeiders die meer dan 20 jaar in dienst zijn van de onderneming, blijven behouden op 112 dagen. In 2 gevallen wordt van deze opzeggingstermijn afgeweken :

- voor de arbeiders die worden ontslagen met het oog op brugpensioen. Hier blijft de wettelijke termijn van 56 kalenderdagen behouden;
- voor de arbeiders die moeten worden ontslagen in het raam van een herstructureringsplan na collectief ontslag of bij een vereffening van de onderneming.

Deze regeling geldt voor onbepaalde duur.

Indien de opzeggingstermijnen bedoeld in CAO 75 voor de sector van toepassing zou worden binnen de looptijd van deze CAO, wordt vanaf dezelfde datum de periode gedurende dewelke de aanvullende vergoedingen voor volledige werkloosheid worden toegekend door het Fonds voor Bestaanszekerheid, beperkt tot maximum 30 uitkeringsdagen.

## 5. TIJDSKREDIET

De CAO tijdskrediet, gesloten op 25 juni 2002 wordt ongewijzigd omgezet in een overeenkomst van onbepaalde duur.

## 6. VORMING

### 6.1 Risicogroepen en startbanen

De Cao "vorming en opleiding" wordt verlengd.

De bijdrage van 0.15% van de loonmassa wordt eveneens behouden. Deze zou met 0.05% worden verminderd, mocht de Minister weigeren de sector vrij te stellen van de "aanwervingsplicht" voor startbaanjongeren. De sociale partners wensen te werken aan de promotie van een model van sectorale opleidingsplannen en aan de meting van de opleidingsinspanningen.

Ook wordt afgesproken projecten voor jongeren uit te werken en aldus meer instroom in alle technische richtingen te bevorderen. Zij plaatsen tegenover het individuele recht van opleiding, ook de verplichting te worden opgeleid voor een passende functie of meer polyvalentie. De sector zal, via de regionale activiteiten, inspelen op *elke financiële steun* geboden door de regionale instanties bevoegd voor Werk en Onderwijs. Er zal een plan worden uitgewerkt voor het opleidingsaanbod nodig op de middenlange termijn ("scenario's 2010").

De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties verklaren dat zij het protocolakkoord met de Vlaamse Minister van Werk nauwgezet zullen uitvoeren.

### 6.2 Outplacement

Partijen behouden voor de periode 2005-2006 de op 26 maart 2003 gesloten sectorale CAO Outplacement voor 40 plussers in uitvoering van CAO 82 van de Nationale arbeidsraad.

Van de leeftijdsvoorwaarden kan worden afgeweken in het raam van een herstructureringsplan of bij sluiting en/of faling van de onderneming. De werkgevers dienen de ontslagen werknemer te informeren over het bestaan van het sectoraal aanbod.

De werknemersorganisaties zullen de kandidaten voor outplacement wijzen op hun plichten om daadwerkelijk op zoek te gaan naar een nieuwe job.

De partijen verklaren te willen werken aan een aantal proefprojecten, type "tewerkstellingscel". Er zal hiervoor gezamenlijk om overheidssteun worden

gevraagd, zeker om toe te laten de werkzoekenden grondig te screenen op hun competenties, relevant voor de sector.

## **7. WELZIJN**

Het Tchn krijgt de opdracht om, mits bespreking in het Vast Comité en de "werkgroep veiligheid", initiatieven te nemen rond de problematiek "stof", "lawaai" en "gevaarlijke producten op de arbeidsplaats". De partijen zullen onderzoeken of het mogelijk is gezamenlijke voorlichting te verzorgen rond deze thema's.

De sociale partners zullen bij het Ervaringsfonds een project indienen om de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie voor oudere werknemers aan te passen.

De arbeiders die hiertoe een individuele aanvraag indienen bij de werkgever, kunnen éénmaal per jaar een medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer ondergaan.

## **8. HR BELEID**

Indien op ondernemingsvlak wordt overwogen een functiebeschrijving in te voeren of te actualiseren, bevelen partijen aan zich te baseren op de methodologie die door Berenschot voor de sector werd ontwikkeld.

## **9. WERKZEKERHEID**

Partijen verbinden zich ertoe, bij herstructurering van een onderneming alle mogelijke middelen aan te wenden om naakte ontslagen te vermijden.

Zij verbinden zich ertoe, de verlenging te vragen van het Kb ivm de afwijking op art.51 in het raam van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen. Dit Kb zal de modaliteiten van uitvoering van dit regime omvatten.

## **10. SOCIALE VREDE**

De ondertekenaars zijn het eens dat zij op sectoraal vlak, voor de duur van dit akkoord, hebben voldaan aan de eisen die zij tegenover elkaar hebben gesteld.

De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe, gedurende de looptijd van deze overeenkomst m.b.t. de punten die het voorwerp hebben uitgemaakt van deze onderhandeling noch rechtstreeks noch onrechtstreeks eisen te stellen in de ondernemingen. Zij verbinden zich er tevens toe, hun leden aan te sporen tot het respect van deze CAO ten einde de sociale vrede in de sector te bewaren.

**11. DUUR VAN DE CAO**

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2006.