

**ACCORD SECTORIEL POUR LES EMPLOYES  
DES METAUX NON FERREUX 1999-2000**

**CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Article 1 - La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, ainsi qu'aux employés qu'elles occupent.

Par "employés", on entend les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 3 avril 1992 contenant la classification des fonctions des employés.

Les parties signataires demandent l'extension de la force obligatoire par arrêté royal de la présente convention collective de travail dans les plus brefs délais.

**CHAPITRE 2 : CADRE**

Art. 2.- Cet accord sectoriel est conclu en vue de promouvoir l'emploi dans le secteur en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000 conclu le 8 décembre 1998.

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe du Service des relations collectives du travail du Ministère de l'emploi et du travail, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

**CHAPITRE 3 : MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI**

Art. 3.- Les entreprises qui ont une délégation syndicale pour les employés doivent choisir au moins une mesure de promotion de l'emploi dans les modules énumérés à l'article 4. Ce choix fera l'objet de négociations avec la délégation syndicale et aboutira à une convention collective de travail.

Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale pour les employés, peuvent choisir une mesure de promotion de l'emploi dans les modules énumérés à l'article 4. Ce choix sera fait par la direction de l'entreprise et sera acté dans un acte d'adhésion comme annexé à la présente convention collective de travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR. VF	50.952 100F/224
19-05-1999	11-06-1999		

*Handwritten signature*

Art. 4 - Les mesures de promotion de l'emploi qui peuvent être choisies sont les suivantes:

1. Droit au passage volontaire à un régime de travail à temps partiel
2. Droit à une interruption de carrière complète au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes jusqu'à 5 % de l'effectif employé
3. Droit à une interruption de carrière à mi-temps au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes pour les employés âgés de moins de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif employé
4. Droit à une interruption de carrière à mi-temps au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes pour les employés à partir de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif employé
5. Droit à la prépension à mi-temps à partir de 58 ans dans les limites légales
6. Prépension à 58 ans
7. Prépension à 56 ans pour autant que, en application de la réglementation sur la prépension, l'employé peut justifier de 33 ans de carrière professionnelle en tant que salarié et qu'il ait travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit comme stipulé dans la convention collective de travail n° 46
8. Possibilité au niveau individuel de transformer une partie ou la totalité de la prime de fin d'année comme prévu par la convention collective sectorielle du 21 février 1994, vers une réduction des prestations sur base annuelle moyennant un planning des absences
9. Possibilité au niveau individuel de transformer des jours libres sur base annuelle, acquis conventionnellement, vers des jours libres sur base de la carrière moyennant le respect de la réglementation sur les vacances annuelles, les jours fériés et la durée du temps de travail au niveau sectoriel.

Art. 5. - S'il est opté en même temps pour 2 ou 3 mesures parmi celles figurant à l'article 4, points 2, 3 et 4, la limitation à 5 % doit être calculée sur l'ensemble de ces 2 ou 3 mesures. Le calcul de ces 5 % se fera conformément à la méthode prévue par l'ARdu 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière. D'autres formes d'interruption de carrière que celles visées à l'article 4, points 2, 3 ou 4, seront accordées sur la base des dispositions légales en la matière. Le cas échéant, les modalités pratiques d'application des mesures choisies prévues à l'article 4, points 2, 3 ou 4 seront réglées au niveau de l'entreprise.

Si la mesure 8 ou 9 est choisie, au moins une mesure de 1 à 7 devra être choisie aussi.

A la fin de cet accord sectoriel, les parties signataires examineront l'effet sur l'emploi de ce chapitre. Cet effet sera examiné tant en équivalent temps plein qu'en nombre d'employés occupés.

L'entreprise est tenue de choisir une mesure pour laquelle il y a des candidats potentiels parmi les employés.

Art. 6.- 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 4 : POUVOIR D'ACHAT

### Art. 7.-

§ 1. Le 1er juillet 1999, un budget transférable est mis à la disposition des entreprises. Pour les entreprises qui ne disposent pas de barème d'appointements pour les employés, ce budget est égal à 2 % de la masse salariale. Pour les entreprises qui disposent bien d'un barème d'appointements pour les employés, ce budget est égal à 1,25 % de la masse salariale. Par masse salariale, il faut entendre l'ensemble des salaires bruts soumis à la sécurité sociale des employés tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'affectation de ce budget est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire. L'affectation des budgets ne doit pas entraîner une désharmonisation entre les différents sièges d'exploitation d'une même entreprise. Ce budget transférable doit tenir compte des accords d'entreprises existants.

Si cette concertation n'aboutit pas à un accord avant le 30 juin 1999 au plus tard, ce budget sera converti en une augmentation générale des appointements de base ainsi que des primes d'équipes et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage et des appointements barémiques:

- Pour les entreprises qui n'ont pas de barèmes d'appointements pour les employés, cette augmentation s'élève à 2 %.
- Pour les entreprises qui ont bien un barème d'appointements pour les employés, cette augmentation est de 1,25 %. Dans ces entreprises, les employés bloqués, c'est-à-dire les employés qui n'ont plus droit à une augmentation barémique parce qu'ils ont atteint la limite d'âge, bénéficieront en outre d'une augmentation égale à l'augmentation barémique actuelle exprimée en pour cent obtenue lors du passage à la dernière tranche d'âge dans leur catégorie de fonction. Si l'employeur ne peut prouver ni l'existence ni l'application d'un barème avant le 31 décembre 1998, ou s'il ne peut communiquer à l'employé individuel la catégorie et l'augmentation barémique qui lui est applicable, l'augmentation s'élève à 2 %.

§ 2. A partir du 1er janvier 2000, soit un budget transférable de 1 % de la masse salariale est versé dans un régime d'assurance existant ou à créer au niveau de l'entreprise, soit les appointements de base, ainsi que les primes d'équipes et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage et les appointements barémiques seront augmentés de 0,7 %. Par masse salariale, il faut entendre l'ensemble des salaires bruts soumis à la sécurité sociale des employés tombant sous le champ d'application de la présente convention collective de travail. Le choix pour un régime d'assurance ou pour une augmentation des appointements, ainsi que dans le premier cas, l'affectation de ce budget, est déterminée au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 1999 en concertation paritaire et tenant compte des accords existants au niveau de l'entreprise. On peut choisir parmi les régimes d'assurance suivants :

- la pension d'entreprise complémentaire (fonds de pension ou assurance-groupe)
- une assurance contre la perte de revenu en cas d'incapacité de travail
- une assurance-hospitalisation.



Pour les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, l'affectation du budget annuel de 1 % à un système d'assurance sera soumise à l'approbation de la Commission paritaire.

Art. 8 - Le salaire minimum garanti comme visé dans la convention collective de travail du 1 avril 1986 et le barème sectoriel comme visé dans la convention collective de travail du 3 avril 1992 concernant la classification des fonctions sont augmentés de 1,25 % au 1<sup>er</sup> juillet 1999.

#### CHAPITRE 5 : GARANTIES SYNDICALES

Art. 9 - Le montant visé à l'article 4 de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative aux garanties syndicales est porté, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, à 1.900 BEF par employé et par an.

Au cas où il devrait être constaté que dans une ou plusieurs entreprises du secteur, des revendications visant l'octroi d'avantages supplémentaires au-delà de cet accord sectoriel sont posées, ou au cas où cet accord sectoriel ne devrait pas être appliqué correctement au niveau des entreprises, la réduction sur les subventions sera appliquée par toutes les entreprises du secteur en vertu de l'article 5 de ladite convention collective de travail.

#### CHAPITRE 6 : MOBILITE

Art. 10 - A l'article 1 de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative aux frais de transport, le montant de 1.238.810 BEF (montant au 1<sup>er</sup> mai 1999) est porté à 1.400.000 BEF à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999.

Art. 11. - Les parties signataires sont prêtes à élaborer un règlement prévoyant que les employeurs remettent une attestation fiscale aux employés qui se déplacent à bicyclette entre leur domicile et leur lieu de travail sur la base des interventions sectorielles de l'employeur dans les frais de transport.

Art. 12. - Un groupe de travail paritaire évaluera avant la fin de l'an 2000 au niveau sectoriel l'introduction des plans de transport d'entreprises dans les entreprises du secteur.

#### CHAPITRE 7 : FORMATION

##### § 1. Groupes à risque

Art. 13.- Les dispositions de la convention collective de travail du 10 juillet 1997 concernant les initiatives d'emploi et de formation des groupes à risque seront prorogées pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 2000. La cotisation prévue à l'article 3 de la convention collective de travail est fixée à 0,10 %.

Art. 14.- En application de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, la convention collective de travail du 10 juillet 1997 concernant les initiatives d'emploi et de formation des

groupes à risque sera adaptée. Le conseil paritaire prendra les dispositions nécessaires avant finjuin 1999.

§ 2. Optimisation du fonctionnement sectoriel

Art. 15.- Les entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux qui feraient usage des initiatives paritaires en matière de formation organisées en faveur des employés ressortissant à la commission paritaire des fabrications métalliques le feront moyennant paiement. Le cas échéant, l'entreprise demandera l'intervention du compte sectoriel "formation groupes à risque" selon les règles en vigueur.

Le conseil paritaire examinera dans quelle mesure les efforts du secteur peuvent être optimisés via une collaboration avec les initiatives de formation dans le secteur des fabrications métalliques au niveau de l'IFPM et des initiatives au niveau des provinces.

§ 3. Formation permanente

Art. 16.- Les parties signataires souscrivent à la nécessité d'une formation permanente comme moyen pour accentuer la compétence des employés, et par voie de conséquence des entreprises. Elles s'inscrivent également dans les dispositions en la matière, inscrites dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, invitant les secteurs à conclure des accords de formation.

Le secteur veut contribuer 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.

C'est pourquoi les entreprises élaboreront pour le 31 octobre 1999 au plus tard, des plans de formation d'entreprise pour la période 1999-2000.

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 un maximum d'attention sera accordée à toutes les catégories d'employés.

A ce propos, le conseil d'entreprise ou si nécessaire la représentation des employés au sein du 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 des employés qui sera consultée. Pour les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le plan de formation d'entreprise sera soumis pour avis à la Commission paritaire.

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

Le cas échéant, une concertation sera organisée avec la délégation syndicale pour les employés quant à l'adéquation sociale de la formation pour des cas individuels.

A la fin du présent accord sectoriel, les parties signataires évalueront la réalisation de ce chapitre. Au premier trimestre de l'an 2000, il sera procédé à une évaluation intermédiaire et paritaire des efforts faits par le secteur en la matière.

Handwritten initials and a signature mark at the bottom left of the page.

Sauf si le conseil paritaire groupes à risque en déciderait autrement, une intervention du compte sectoriel formation groupes à risque ne peut être attribuée que si l'entreprise en question a élaboré à temps un plan de formation d'entreprise, dans lequel les initiatives de formation en faveur des groupes à risque sont également reprises et que le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale pour les employés, a émis un avis favorable en application de cet article.

## CHAPITRE 8 : PRIME DE FIN D'ANNEE AU PRORATA

Art. 17.- Sans porter préjudice aux dispositions plus avantageuses qui existent au niveau des entreprises, la prime de fin d'année à laquelle l'employé a droit, dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année ou un avantage équivalent, sera payée au prorata au moment de quitter le service, sauf en cas de licenciement pour motif grave, et ce indépendamment du type de contrat. Les autres conditions d'obtention de la prime de fin d'année ne sont pas modifiées.

L'éventuelle condition d'ancienneté existante est à considérer sur une période de 12 mois à partir du début de l'occupation.

Art. 18. - Les adaptations suivantes sont apportées dans la convention collective de travail sectorielle du 21 février 1994 relative à la prime de fin d'année:

- le paiement au prorata en cas de départ - sauf en cas de licenciement pour motif grave - quel que soit le type de contrat de travail
- la condition actuelle d'ancienneté est remplacée par une condition d'ancienneté de 6 mois, éventuellement interrompue, pour autant que ces 6 mois se situent dans les 12 premiers mois d'occupation.

La convention collective de travail visée sera modifiée dans ce sens.

## CHAPITRE 9 : PAIX SOCIALE

Art. 19 - Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale, ce qui 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.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

## CHAPITRE 10 :DUREE

Art. 20 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et expire le 31 décembre 2000, sauf stipulation contraire. Les dispositions des articles 7, 8, 9, 10, 11, 17 et 18 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois. Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées en ce sens.

**ACCORD SECTORIEL EMPLOYES  
 METAUX NON FERREUX  
 1999 - 2000  
 (CCT 11 mai 1999)**

A Monsieur le président de la CP 224  
 Ministère de l'Emploi et du Travail  
  
 Rue Belliard 51-53  
  
 1040 BRUXELLES

ACTE D'ADHESION - MESURES POUR L'EMPLOI (1)  
 (En exécution du chapitre 3 de l'accord sectoriel 1999-2000)

Identification de l'entreprise

- Nom .....
- Adresse.....  
 .....
- Numéro ONSS.....
- Commission paritaire 224 - métaux non ferreux
- Nombre de travailleurs au moment de la signature de cet acte d'adhésion:
 

.....	ouvriers
.....	employés

---

(1) A remplir de façon facultative par les entreprises sans délégation syndicale pour employés et à renvoyer au président de la commission paritaire.

*PL*



L'entreprise susmentionnée, représentée par ..... (nom et fonction), déclare appliquer un ou plusieurs modules en matière d'emploi pour les ouvriers (1) :

- 1. Droit au passage volontaire à un régime de travail à temps partiel
- 2. Droit à une interruption de carrière complète au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes jusqu'à 5 % de l'effectif employé
- 3. Droit à une interruption de carrière à mi-temps au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes pour les employés âgés de moins de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif employé
- 4. Droit à une interruption de carrière à mi-temps au-delà des obligations légales et conventionnelles existantes pour les employés à partir de 50 ans jusqu'à 5 % de l'effectif employé
- 5. Droit à la prépension à mi-temps à partir de 58 ans dans les limites légales
- 6. Prépension à 58 ans
- 7. Prépension à 56 ans pour autant que, en application de la réglementation sur la prépension, l'employé peut justifier de 33 ans de carrière professionnelle en tant que salarié et qu'il ait travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit comme stipulé dans la convention collective de travail n° 46;
- 8. Possibilité au niveau individuel de transformer une partie ou la totalité de la prime de fin d'année comme prévu par la convention collective sectorielle du 21 février 1994, vers une réduction des prestations sur base annuelle moyennant un planning des absences
- 9. Possibilité au niveau individuel de transformer des jours libres sur base annuelle, acquis conventionnellement, vers des jours libres sur base de la carrière moyennant le respect de la réglementation sur les vacances annuelles, les jours fériés et la durée du temps de travail au niveau sectoriel.

Fait à..... le .....

Signature

F

(1) cocher ce qui est d'application

14

**SECTORAAL AKKOORD BEDIENDEN  
NON-FERRO METALEN 1999-2000**

**HOOFDSTUK 1 : TOEPASSINGSGEBIED**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en de bedienden die zij tewerkstellen.

Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 1992 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.

De ondertekenende organisaties verzoeken de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn.

**HOOFDSTUK 2 : KADER**

Art. 2.- Dit sectoraal akkoord wordt gesloten met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000, gesloten op 8 december 1998.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

**HOOFDSTUK 3 : TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN**

Art. 3 - De ondernemingen die een vakbondsafvaardiging voor de bedienden hebben, moeten uit de modules opgesomd onder het hierna vermelde artikel 4 minstens één tewerkstellingsmaatregel kiezen. Die keuze zal het voorwerp uitmaken van een onderhandeling met de vakbondsafvaardiging en uitmonden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondernemingen die geen vakbondsafvaardiging voor de bedienden hebben, kunnen uit de modules opgesomd onder het hierna vermelde artikel 4 een tewerkstellingsmaatregel kiezen. Die keuze zal door de bedrijfsleiding gemaakt worden en geacteerd worden in een toetredingsakte zoals in bijlage aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
19-05-1999 | 11-06-1999

Nº  
Nº

50.952 1COF/224

12  
4

Art. 4 - De tewerkstellingsmaatregelen die kunnen gekozen worden, zijn de volgende :

1. Recht op vrijwillige overstap naar een deeltijdse arbeidsregeling;
2. Recht op een voltijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen tot 5 % van het bediendenbestand;
3. Recht op een halftijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen voor bedienden onder de 50 jaar tot 5 % van het bediendenbestand;
4. Recht op een halftijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en conventionele verplichtingen voor bedienden vanaf 50 jaar tot 5 % van het bediendenbestand;
5. Recht op halftijdsbrugpensioen vanaf 58 jaar binnen de wettelijke mogelijkheden;
6. Brugpensioen op 58 jaar;
7. Brugpensioen op 56 jaar voor zover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46;
8. Individuele mogelijkheid van omzetting van een deel of het geheel van de eindejaarspremie zoals voorzien bij de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 1994, naar een vermindering van prestaties op jaarbasis mits planning van de afwezigheden;
9. Individuele mogelijkheid van omzetting van conventioneel verworven vrije dagen op jaarbasis naar vrije dagen op carrièrebasis (mits naleving van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie, op de feestdagen en de sectorale arbeidsduur).

Art. 5. - Indien tegelijk gekozen wordt voor 2 of 3 maatregelen onder deze vernoemd bij artikel 4, punt 2, 3 en 4, dan dient de beperking tot 5 % over het geheel van deze 2 of 3 maatregelen berekend te worden. De berekening van de 5 % zal op dezelfde wijze gebeuren als deze voorzien bij het KB van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking. Andere vormen van loopbaanonderbreking dan deze bedoeld bij artikel 4, punt 2, 3 of 4, zullen toegekend worden op basis van de wettelijke bepalingen terzake. Desgevallend zullen de praktische toepassingsmodaliteiten van de gekozen maatregelen voorzien bij artikel 4, punt 2, 3 of 4 op ondernemingsvlak geregeld worden.

Indien wordt gekozen voor de maatregel 8 of 9 zal eveneens minstens één maatregel van 1 tot 7 moeten gekozen worden.

Na afloop van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen het tewerkstellingseffect van dit hoofdstuk nagaan. Dit effect zal nagegaan worden zowel in voltijds équivalente eenheden als in aantal tewerkgestelde bedienden.

De onderneming moet een maatregel kiezen waarvoor onder de bedienden potentiële kandidaten zijn.



Art. 6 - 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 4 : KOOPKRACHT

##### Art. 7.-

§ 1. Op 1 juli 1999 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld. Voor de ondernemingen die geen weddenbarema hebben voor de bedienden, bedraagt dit budget 2 % van de weddenmassa. Voor de ondernemingen die wel een weddenbarema hebben voor de bedienden, bedraagt dit budget 1,25 % van de weddenmassa. Onder weddenmassa wordt begrepen, het geheel van de aan de sociale zekerheid onderworpen brutolonen van de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De besteding van dit budget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg. De besteding van de budgetten mag niet leiden tot een desharmonisatie tussen de uitbatingszetels van eenzelfde onderneming. Dit overdraagbaar budget moet rekening houden met de bestaande bedrijfsakkoorden.

Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen uiterlijk 30 juni 1999, wordt dit budget omgezet in een algemene verhoging van de basiswedden, alsook van de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies en de baremieke wedden:

- Voor de ondernemingen die geen weddenbarema hebben voor de bedienden bedraagt deze verhoging 2 %.
- Voor de ondernemingen die wel een weddenbarema voor de bedienden hebben bedraagt deze verhoging 1,25 %. In deze ondernemingen zullen evenwel de geblokkeerde bedienden, te weten de bedienden die omwille van het bereiken van de grensleeftijd geen recht meer hebben op een baremieke verhoging, bovendien een verhoging krijgen die gelijk is aan de huidige baremieke verhoging voor de laatste leeftijdssprong in hun functiecategorie uitgedrukt in procenten. Indien de werkgever niet het reeds bestaan en van toepassing zijn van een barema voor 31 december 1998 kan bewijzen, of indien hij aan de individuele bediende geen mededeling kan geven van de op hem van toepassing zijnde categorie en baremieke verhoging, dan bedraagt de verhoging 2 %.

§ 2. Vanaf 1 januari 2000 wordt, hetzij een overdraagbaar budget van 1 % van de weddenmassa aangewend voor een bestaand of nog op te richten verzekeringsstelsel, hetzij de basiswedden alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies en de baremieke wedden verhoogd met 0,7 %. Onder weddenmassa wordt begrepen, het geheel van de aan de sociale zekerheid onderworpen brutolonen van de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De keuze voor een verzekeringsstelsel of voor een weddenverhoging, alsook in het eerste geval, de aanwending van het budget, wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg,

R

1/10

uiterlijk tegen 30 juni 1999, rekening houdend met de bestaande bedrijfsakkoorden. Er kan gekozen worden uit volgende verzekeringsstelsels:

- aanvullend bedrijfspensioen (pensioenfonds of groepsverzekering);
- verzekering tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid;
- hospitalisatieverzekering.

Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging voor de bedienden zal de aanwending van het jaarlijks budget van 1 % voor een verzekeringsstelsel ter goedkeuring voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

Art. 8.- De gewaarborgde minimumwedge zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 1986 en het sectoraal weddenbarema zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 1992 betreffende de functieclassificatieworden op 1 juli 1999 verhoogd met 1,25 %.

#### HOOFDSTUK 5 : SYNDICALE WAARBORGEN

Art. 9 - Het bedrag voorzien in het artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de syndicale waarborgen wordt vanaf 1 januari 2000 gebracht op 1.900 BEF per bediende en per jaar.

Indien zou worden vastgesteld dat in één of meerdere ondernemingen van de sector eisen zouden worden gesteld tot het verlenen van bijkomende voordelen bovenop dit sectoraal akkoord, of indien dit sectoraal akkoord op ondernemingsvlak niet correct zou worden uitgevoerd, zal de vermindering op de toelagen, in toepassing van artikel 5 van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, door alle ondernemingen van de sector worden toegepast.

#### HOOFDSTUK 6 : MOBILITEIT

Art. 10 - In artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de vervoerskosten wordt het bedrag van 1 238 810 BEF (bedrag op 1 mei 1999) vanaf 1 juli 1999 op 1 400 000 BEF gebracht.

Art. 11. - De ondertekenende partijen zijn bereid een regeling uit te werken waarbij de werkgevers aan de bedienden die zich voor hun woon-werk verkeer met de fiets verplaatsen een fiscaal attest overhandigen op basis van de sectorale tussenkomsten van de werkgever in de vervoerskosten.

Art. 12. - Een paritaire werkgroep zal voor einde 2000 op sectoraal vlak een evaluatie houden van de invoering van de bedrijfsvervoersplannen in de ondernemingen van de sector.

## HOOFDSTUK 7 : VORMING EN OPLEIDING

### § 1. Risicogroepen

Art. 13 - De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen worden verlengd voor de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000. De bijdrage voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 0,10%.

Art. 14.- In toepassing van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 zal de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de opleidings- en vormingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen worden aangepast. De paritaire raad zal voor eind juni 1999 hiertoe de nodige schikkingen treffen.

### § 2. Optimalisatie sectorale werking

Art. 15.- De ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen die zouden gebruik maken van paritaire opleidingsinitiatieven georganiseerd ten behoeve van de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de metaalfabrikatennijverheid zullen dit doen mits betaling. Desgevallend zal de onderneming de tussenkomst vragen van de sectorale rekening "opleiding risicogroepen" volgens de geldende regels.

De paritaire raad zal onderzoeken in welke mate de inspanningen van de sector kunnen geoptimaliseerd worden door middel van samenwerking met opleidingsinitiatieven in de sector van de metaalfabrikatennijverheid op het vlak van INOM en de provinciale opleidingsinitiatieven.

### § 3. Permanente vorming

Art. 16. - De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen. Zij schrijven zich tevens in in de bepalingen terzake uit het interprofessioneel akkoord 1999-2000, dat de sectoren uitnodigt om vormingsakkoorden te sluiten.

De sector wenst 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 daarom tegen uiterlijk 31 oktober 1999 bedrijfsopleidingsplannen opstellen voor de période 1999-2000.

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



In dit verband zal de ondernemingsraad, of zonodig de bediendenvertegenwoordiging in de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de CAO nr. 9 eveneens geraadpleegd worden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de vakbondsafvaardiging voor de bedienden geraadpleegd worden. Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging voor de bedienden zal het bedrijfsopleidingsplan ter advies voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van werkgever als van de bediende.

Desgevallend zal met de syndicale afvaardiging voor de bedienden overlegd worden over de sociale afstemming van de opleiding voor individuele gevallen.

Na afloop van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen de realisatie van dit hoofdstuk evalueren. In het eerste kwartaal van 2000 zal een tussentijdse paritaire evaluatie opgemaakt worden van de inspanningen van de sector op dit vlak.

Tenzij de paritaire raad risicogroepen er anders over beslist, zal een tussenkomst vanuit de sectorale rekening opleiding risicogroepen slechts kunnen verleend worden, indien de betrokken onderneming tijdig een bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld waarin tevens de opleidingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen zijn opgenomen en dat door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging voor de bedienden, in toepassing van dit artikel gunstig werd geadviseerd.

## HOOFDSTUK 8 - PRORATA-REGELING EINDEJAARSPREMIE

Art. 17.- Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt in ondernemingen waar een eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel bestaat, bij uitdiensttreding, uitgezonderd ontslag om een dringende reden - ongeacht het soort arbeidsovereenkomst - de eindejaarspremie waarop men recht heeft pro-rata uitbetaald. De andere bestaande toekenningsvoorwaarden van de eindejaarspremie worden niet gewijzigd.

De gebeurlijk bestaande anciënniteitsvoorwaarde wordt beschouwd over een période van 12 maanden vanaf het begin van de tewerkstelling.

Art. 18. - In de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 1994 betreffende de eindejaarspremie worden volgende aanpassingen aangebracht:

- de prorata betaling bij uitdiensttreding - uitgezonderd ontslag om een dringende reden - ongeacht het soort arbeidsovereenkomst
- de huidige anciënniteitsvoorwaarde wordt vervangen door een desgevallend onderbroken anciënniteitsvoorwaarde van 6 maanden voorzover deze zich situeert in een période van 12 maanden vanaf het begin van de tewerkstelling.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in deze zin gewijzigd worden.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

## HOOFDSTUK 9 : SOCIALE VREDE

Art. 19 - De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot de 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 enkele conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen.

## HOOFDSTUK 10 : DUUR

Art. 20 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 1999 en verstrijkt op 31 december 2000, tenzij anders bepaald. De bepalingen van de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 17 en 18 zijn van onbepaalde duur, en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden. De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin geharmoniseerd worden.

Brussel, 11 mei 1999



**SECTORAAL AKKOORD BEDIENDEN  
NON FERRO METALEN  
1999 - 2000  
(CAO 11 mei 1999)**

Aan de heer voorzitter van het PC 224  
Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Belliardstraat 51-53

1040 BRUSSEL

**TOETREDINGSAKTE - TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN (1)**  
(In uitvoering van hoofdstuk 3 van het sectoraal akkoord 1999-2000)

Identificatie van de onderneming

- Naam .....

- Adres.....  
.....

- RSZ-nummer: .....

- Paritair comité 224 - non ferro metalen

- Aantal werknemers op het moment  
van ondertekening van deze toetredingsakte: : ..... arbeiders

..... bedienden

---

(1) facultatief in te vullen door de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden en terug te zenden naar de voorzitter van het paritair comité.

De bovenvermelde onderneming vertegenwoordigd door .....  
(naam en functie), verklaart één of meerdere tewerkstellingsmodules voor de arbeiders toe te  
passen (1) :

- 1. Recht op vrijwillige overstap naar een deeltijdse arbeidsregeling;
- 2. Recht op een voltijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en  
conventionele verplichtingen tot 5 % van het bediendenbestand;
- 3. Recht op een halftijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en  
conventionele verplichtingen voor bedienden onder de 50 jaar tot 5 % van het  
bediendenbestand;
- 4. Recht op een halftijdse loopbaanonderbreking bovenop de reeds bestaande wettelijke en  
conventionele verplichtingen voor bedienden vanaf 50 jaar tot 5 % van het  
bediendenbestand;
- 5. Recht op halftijds brugpensioen vanaf 58 jaar binnen de wettelijke mogelijkheden;
- 6. Brugpensioen op 58 jaar;
- 7. Brugpensioen op 56 jaar voor zover de bediende in toepassing van de  
brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en  
20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald in de collectieve  
arbeidsovereenkomst nr. 46;
- 8. Individuele mogelijkheid van omzetting van een deel of het geheel van de eindejaarspremie  
zoals voorzien bij de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 1994, naar  
een vermindering van prestaties op jaarbasis mits planning van de afwezigheden;
- 9. Individuele mogelijkheid van omzetting van conventioneel verworven vrije dagen op  
jaarbasis naar vrije dagen op carrièrebasis (mits naleving van de wetgeving op de jaarlijkse  
vakantie, op de feestdagen en de sectorale arbeidsduur).

Opgemaakt te ..... op .....

Handtekening

\_\_\_\_\_

(1) aanduiden wat van toepassing is.