

Bijlage	Annexe
Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	Commission Paritaire pour les employés des métaux non-ferreux
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2003</i>	<i>Covention collective de travail du 30 juin 2003</i>
Protocol van sectoraal akkoord 2003-2004	Protocole d'accord sectoriel 2003-2004
Hoofdstuk 1 - <u>Toepassingsgebied</u>	Chapitre 1 - Champ d'application
<p><u>Artikel 1</u> - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen.</p> <p>Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.</p>	<p>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.</p> <p>Par «employés», on entend les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.</p>
Hoofdstuk 2 - <u>Kader</u>	Chapitre 2 - Cadre
<p><u>Artikel 2</u> - Dit sectoraal akkoord wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2003-2004, gesloten op 17 januari 2003.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale 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.</p>	<p>Article 2 - Le présent accord sectoriel est conclu en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004, conclu le 17 janvier 2003.</p> <p>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.</p>
Hoofdstuk 3 - <u>Koopkracht</u>	Chapitre 3 - Pouvoir d'achat

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

3 0 -06- 2003

1 1 -09- 2003

NR,  
N°

67442

16/224

<i>Afdeling 1 - Budget</i>	<i>Section 1 - Budget</i>
<p>Artikel 3 §1 - Aan elke onderneming wordt met ingang van 1 januari 2004 een globaal overdraagbaar budget ter beschikking gesteld gelijk aan 334 EURO, exclusief sociale lasten, te vermenigvuldigen met het aantal gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden verbonden met een arbeidsovereenkomst met de onderneming op 1 januari 2004, uitgedrukt in voltijds equivalenten.</p> <p>De besteding van dit budget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 1 december 2003. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 1 december 2003, wordt dit budget op 1 januari 2004 omgezet in een algemene verhoging van de wedden gelijk aan het equivalent van 334 EURO per jaar voor een voltijds tewerkgestelde bediende.</p> <p>§2 - De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen die nog geen extra-legaal pensioenstelsel hebben aan om de mogelijkheid te bespreken het budget hiervoor aan te wenden.</p>	<p>Article 3 §1 - Il est mis à la disposition de chaque entreprise un budget global transférable au 1er janvier 2004 équivalent à 334 EURO, hors charges sociales, à multiplier par le nombre d'employés barémisés et barémisables liés à l'entreprise par un contrat de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2004, exprimés en équivalents temps-plein.</p> <p>L'affectation de ce budget est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2003. Si la concertation n'aboutit pas à un accord avant le 1<sup>er</sup> décembre 2003 au plus tard, ce budget sera transformé le 1<sup>er</sup> janvier 2004 en une augmentation générale des appointements égale à l'équivalent de 334 EURO par an pour un employé occupé à temps plein.</p> <p>§2 - Les parties signataires recommandent aux entreprises ne disposant pas encore d'un système de pension extralégale d'examiner la possibilité d'y consacrer le budget.</p>
<i>Afdeling 2 - Variabele bonus</i>	<i>Section 2 - Bonus variable</i>
<p>Artikel 4 - De ROCE-bonus wordt toegepast zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de variabele bonus.</p>	<p>Article 4 - Le bonus ROCE est appliqué comme déterminé dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative au bonus variable.</p>
<i>Afdeling 3 - Index</i>	<i>Section 3 - Index</i>
<p>Artikel 5 - Op 1 mei 2003 en op 1 mei 2004 worden de basiswedden, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, evenals de baremieke wedden aangepast aan de inflatie overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1997 betreffende de koppeling van de wedden aan het prijsindexcijfer bij consumptie.</p>	<p>Article 5 - Le 1<sup>er</sup> mai 2003 et le 1<sup>er</sup> mai 2004, les appointements de base ainsi que les primes d'équipes et de production non exprimés en pourcentage ainsi que les appointements barémiques sont adaptés à l'inflation, conformément à la convention collective de travail du 17 juillet 1997 relative à la liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation.</p>

<p><i>Afdeling 4 - Gewaarborgde minimumwedde en sectoraal weddenbarema</i></p>	<p><i>Section 4 - Appointement minimum garanti et barème d'appointements sectoriel</i></p>
<p>Artikel 6 - De gewaarborgde minimumwedde zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de gewaarborgde minimumwedde en het sectoraal weddenbarema zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de functieclassificatie voor bedienden worden verhoogd met 1,5% op 1 januari 2004.</p>	<p>Article 6 - L'appointement minimum garanti comme visé dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative à l'appointement minimum garanti et le barème sectoriel comme visé dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 concernant la classification des fonctions des employés sont augmentés de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2004.</p>
<p><u>Hoofdstuk 4 - Werkzekerheid</u></p>	<p><u>Chapitre 4 - Sécurité d'emploi</u></p>
<p><i>Afdeling 1 - Werkzekerheidsclausule</i></p>	<p><i>Section 1 - Clause de sécurité d'emploi</i></p>
<p><u>Artikel 7 §1</u> - Voor de duur van het akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.</p> <p>Indien er zich echter onvoorziene en onvoorzienbare economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor deze maatregelen economisch onhoudbaar worden, zal de toestand op het gepaste niveau paritair onderzocht worden om een oplossing na te streven.</p> <p>Opdat tewerkstellingsbehoudende maatregelen in de praktijk kunnen worden toegepast verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de nodige aanpassingen te bespreken of respectievelijk te aanvaarden.</p> <p>Onverminderd de opzeg dient de onderneming die de procedure voorzien in de reglementering collectief ontslag niet naleeft aan de betrokken bedienden een schadevergoeding te betalen gelijk aan drie maanden loon.</p>	<p><u>Article 7 §1</u> - Pour la durée de l'accord, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement collectif avant que toutes les autres mesures préservant l'emploi n'aient été épuisées.</p> <p>Au cas où toutefois des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles rendraient ces mesures intenables du point de vue économique, la situation sera examinée paritairement au niveau approprié en vue de rechercher une solution.</p> <p>Afin que des mesures préservant l'emploi puissent être concrètement mises en oeuvre, les travailleurs s'engagent à être disposés à discuter, ou, respectivement, à accepter, les adaptations nécessaires.</p> <p>Sans préjudice du préavis l'entreprise qui ne respecte pas la procédure prévue dans la réglementation sur le licenciement collectif doit payer aux employés concernés une indemnité équivalente à trois mois de rémunération.</p>

<p>§2. - De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om in geval van collectief ontslag gebruik te maken van outplacement ongeacht de leeftijd van de betrokken bedienden.</p>	<p>§2. - Les parties signataires recommandent aux entreprises de recourir à l'outplacement en cas de licenciement collectif indépendamment de l'âge des employés concernés.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Outsourcing</i></p>	<p><i>Section 2 - Outsourcing</i></p>
<p><u>Artikel 8</u> - In het kader van haar normale bevoegdheden zal :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de ondernemingsraad moeten geïnformeerd worden over de werken die in tijdelijke onderaanneming gebeuren ;</li> <li>- voorafgaandelijk het advies van de ondernemingsraad gevraagd worden in geval van definitieve uitbesteding van een volledige dienst en dit in het raam van haar bevoegdheid bij wijziging van de arbeidsorganisatie of in geval van definitieve uitbesteding van werken die arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur in het gedrang brengt.</li> </ul>	<p>Article 8 - Dans le cadre de ses compétences normales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le conseil d'entreprise devra être informé des travaux effectués en sous-traitance temporaire;</li> <li>- l'avis du conseil d'entreprise sera préalablement demandé en cas d'outsourcing définitif d'un service complet et ce dans le cadre de sa compétence en cas de modification de l'organisation du travail ou en cas d'outsourcing définitif de travaux qui met en danger des contrats de travail à durée indéterminée.</li> </ul>
<p>Hoofdstuk 5 - <u>Arbidsorganisatie en loopbaanplanning</u></p>	<p>Chapitre 5 - <u>Organisation du travail et planification de la carrière</u></p>
<p><i>Afdeling 1 - Brugpensioen</i></p>	<p><i>Section 1 - Prépension</i></p>
<p>Artikel 9 - Voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2005 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.</p>	<p>Article 9 - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2005, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 58 ans.</p>
<p>Artikel 10 - Voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voorzover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtgeregelde zoals bepaald bij de collectieve</p>	<p>Article 10 - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2004, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est, dans les limites des possibilités légales et réglementaires, ramené à 56 ans, pour autant que l'employé puisse prouver, en application de la réglementation sur la prépension, 33 ans de travail salarié et 20 ans de travail de nuit comme visé dans la convention collective de</p>

arbeidsovereenkomst nr. 46.	travail n° 46.
<p>Artikel 11 - Voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het halftijdsbrugpensioen zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 op 55 jaar gebracht.</p>	<p>Article 11 - Pour la période allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004, l'âge d'accès à la prépension à mi-temps comme prévu dans la convention collective de travail n° 55 est porté à 55 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires.</p>
<i>Afdeling 2 - Tijdskrediet</i>	<i>Section 2 - Crédit-temps</i>
<p>Artikel 12 §1 - In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002, wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet voor volledige schorsing en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking verlengd tot een maximumperiode van 3 jaar over de gehele loopbaan.</p> <p>§2 Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.</p>	<p><u>Article 12 §1</u> - En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national de travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps pour suspension totale et réduction à mi-temps des prestations de travail est prolongée jusqu'à une période maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière.</p> <p>§2 Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.</p>
<p>Artikel 13 § 1 - In toepassing van artikel 15 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering tot 4/5<sup>o</sup> of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vastgelegd op 5%, geteld in koppen, van de bedienden berekend overeenkomstig de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.</p>	<p>Article 13 § 1 - En application de l'article 15 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la réduction de carrière 4/5<sup>ème</sup> ou la réduction des prestations professionnelles jusqu'au niveau d'un emploi mi-temps est fixé à 5%, comptés en têtes, des employés, calculé selon les dispositions de la convention collective de travail n° 77bis.</p>
§2. Op ondernemingsvlak kan evenwel bij	§2. Il est toutefois possible par le biais d'une

<p>collectieve arbeidsovereenkomst deze drempel worden verhoogd tot maximum 4%, berekend in voltijds equivalenten, van het aantal bedienden tewerkgesteld in de onderneming of de dienst als bedoeld in artikel 15 § 2 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten <b>gelijktijdig</b> worden uitgeoefend.</p> <p>Deze bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst dient minimaal volgende 4 elementen te regelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berekeningswijze van de drempel in voltijds equivalenten;</li> <li>- voorwaarden van de toegang tot dit uitgebreid recht;</li> <li>- modaliteiten van aanvraag en rangordening ervan;</li> <li>- op welke categorieën bedienden bedoelde regeling van toepassing is.</li> </ul> <p>§3. Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.</p> <p>§4. Dit artikel heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2003.</p>	<p>convention collective de travail d'entreprise de porter ce seuil à un maximum de 4%, calculé en équivalents temps-plein, du nombre d' employés occupés dans l'entreprise ou dans le service conformément à l'article 15 §2 de la convention collective de travail 77bis au 30 juin de l'année précédent l'année au cours de laquelle les droits sont exercés simultanément.</p> <p>Cette convention collective de travail d'entreprise doit régler au minimum les 4 éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mode de calcul du seuil en équivalents temps-plein;</li> <li>- conditions d'accès à ce droit élargi;</li> <li>- modalités de demande et ordre de priorité;</li> <li>- à quelles catégories d' employés la réglementation s'applique.</li> </ul> <p>§3. Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.</p> <p>§4. Cet article produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003.</p>
<p>Artikel 14 §1 - Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering of voor bijzondere gevallen kan, met het oog op het vermijden of beperken van ontslagen, uitzonderlijk en na goedkeuring door het Paritair Comité, per ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst, afgeweken worden van artikelen 12 en 13 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Onder "ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering" wordt verstaan: de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering zoals bepaald overeenkomstig de bepalingen van de reglementering betreffende het brugpensioen.</p> <p>§2 - Dit artikel heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2003.</p>	<p>Article 14 §1 - Pour les entreprises en difficultés ou en restructuration ou pour des cas particuliers, en vue d'éviter ou de limiter les licenciements, il peut exceptionnellement et après approbation de la Commission Paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, aux articles 12 et 13 de la présente convention collective de travail.</p> <p>Par "entreprises en difficultés ou en restructuration" on entend: les entreprises en difficultés ou en restructuration conformément aux dispositions de la réglementation relative à la prépension.</p> <p>§2 - Cet article produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003.</p>

<p><i>Afdeling 3 - Berekening aanvullende vergoeding brugpensioen</i></p>	<p><i>Section 3 - Calcul de l'indemnité complémentaire de prépension</i></p>
<p><u>Artikel 15</u> - Ingeval van overgang van een deeltijdse loopbaanonderbreking of van een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van een bediende verbonden met een arbeidsovereenkomst voor voltijdse prestaties naar een voltijds brugpensioen wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof de bediende zijn prestaties niet had verminderd in het kader van de loopbaanonderbreking / collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis voor zover de RVA de werkloosheidsuitkering berekent op een loon voor voltijdse prestaties.</p>	<p>Article 15 - En cas de transition d'une interruption de carrière à temps partiel ou d'une réduction des prestations professionnelles dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis d'un employé lié par un contrat de travail à temps plein, à une prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée comme si l'employé n'avait pas réduit ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière/de la CCT n° 77bis, pour autant que l'ONEM calcule l'allocation de chômage sur une rémunération pour des prestations à temps plein.</p>
<p><i>Afdeling 4 - Tewerkstellingsmaatregel</i></p>	<p><i>Section 4 - Mesure de promotion de l'emploi</i></p>
<p><u>Artikel 16</u> - 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.</p>	<p><u>Article 16</u> - 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.</p>
<p><u>Hoofdstuk 6 - Mobiliteit</u></p>	<p>Chapitre 6 - Mobilité</p>
<p><u>Artikel 17</u> - De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om binnen het kader van de wettelijke of decretale beschikkingen overleg te plegen in de ondernemingsraad omtrent mobiliteit.</p>	<p>Article 17 - Les parties signataires recommandent aux entreprises de mener au sein du conseil d'entreprise une concertation sur la mobilité dans le cadre des dispositions légales ou décrétales.</p>
<p><u>Hoofdstuk 7 - Vorming</u></p>	<p>Chapitre 7 - Formation</p>
<p><i>Afdeling 1 - Risicogroepen</i></p>	<p><i>Section 1 - Groupes à risques</i></p>

<p>Artikel 18 - In toepassing van hoofdstuk II, afdeling 1 van de wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 van 1 april 2003, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 16 mei 2003, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betref fende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen verlengd voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004. De bijdrage voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 0,10%.</p>	<p>Article 18 - En application du chapitre II, section 1<sup>er</sup> de la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2003-2004 du 1<sup>er</sup> avril 2003, publié au Moniteur belge du 16 mai 2003, les dispositions de la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative aux initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque sont prolongées pour la période allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004. La cotisation prévue à l'article 3 de cette convention collective de travail est fixée à 0,10 %.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Permanente vorming</i></p>	<p><i>Section 2 - Formation permanente</i></p>
<p>Artikel 19 - De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de bedienden en bijgevolg van de ondernemingen.</p> <p>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.</p> <p>De ondernemingen zullen daarom een jaarlijks bedrijfsopleidingsplan opstellen vóór 30 september 2003 respectievelijk 31 januari 2004.</p> <p>In dit verband zal de ondernemingsraad, of zonodig de bediendenvertegenwoordiging in de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in de Nationale Arbeidsraad 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.</p>	<p>Article 19 - Les parties signataires souscrivent à la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des employés, et par voie de conséquence des entreprises.</p> <p>Le secteur veut contribuer à l'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.</p> <p>C'est pourquoi les entreprises élaboreront chaque année un plan de formation d'entreprise, respectivement avant le 30 septembre 2003 et avant le 31 janvier 2004.</p> <p>A ce propos, le conseil d'entreprise ou, si nécessaire, la représentation des employés au sein du conseil d'entreprise, sera également consulté, dans le cadre de ses missions prévues par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil National du Travail. 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.</p>

Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van de 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.

Het bedrijfsopleidingsplan betreffende het jaar 2003 en dat betreffende het jaar 2004 en een uittreksel uit het verslag van de ondernemingsraad betreffende de raadpleging zullen worden overgemaakt aan Agoria uiterlijk tegen respectievelijk 31 oktober 2003 en 29 februari 2004, die het doorgeeft aan de werknemersorganisaties. Op dezelfde wijze zal uiterlijk tegen het einde van het eerste kwartaal na afloop van het kalenderjaar een evaluatie betreffende de realisatie van het plan aan de vakbondsorganisaties via Agoria worden overgemaakt.

Op bedrijfsvlak wordt afgesproken welke informatie wordt medegedeeld.

Na afloop van dit sectoraal akkoord zullen ondertekenende partijen de realisatie van deze afdeling evalueren.

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.

Daarboven wordt voor de onderneming die hetzij geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld, hetzij de ondernemingsraad niet heeft geraadpleegd overeenkomstig dit artikel, de bijdrage voor de risicogroepen zoals bepaald in het voorgaande artikel voor het betrokken kalenderjaar verhoogd

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.

Le plan de formation d'entreprise concernant l'année 2003 et celui concernant l'année 2004 et un extrait du procès-verbal du conseil d'entreprise concernant la consultation seront communiqués à Agoria au plus tard respectivement le 31 octobre 2003 et le 29 février 2004. Agoria les transmettra aux organisations syndicales. De la même manière une évaluation de la réalisation du plan sera, au plus tard à l'échéance du premier trimestre suivant la fin de l'année civile, communiqué par Agoria aux organisations syndicales.

Au niveau de l'entreprise, il sera décidé en concertation quelle information sera communiquée.

A la fin du présent accord sectoriel, les parties signataires évalueront la réalisation de cette section.

Sauf si le conseil paritaire groupes à risque en décidait 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, reprenant également les initiatives de formation en faveur des groupes à risque et assorti d'un avis favorable du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale pour les employés, en application de cet article.

En outre pour l'entreprise qui, soit n'a pas établi un plan de formation d'entreprise, soit n'a pas consulté le conseil d'entreprise conformément au présent article, la cotisation pour les groupes à risque telle que fixée dans l'article précédent est augmentée de 0,05 %

met 0,05%.	pour l'année civile concernée.
<u>Hoofdstuk 8 - Eindejaarspremie</u>	<u>Chapitre 8 - Prime de fin d'année</u>
<p><u>Artikel 20</u> - Met individueel akkoord van de bediende kan een deel of het geheel van de eindejaarspremie worden omgezet naar vrije dagen. Deze omzetting en de modaliteiten ervan moeten bij ondernemings-CAO worden bepaald.</p> <p>Wanneer een syndicale delegatie in de onderneming aanwezig is, moet deze CAO door alle representatieve werknemersorganisaties die in de syndicale delegatie zijn vertegenwoordigd, worden ondertekend.</p> <p>Een afschrift van deze ondernemingsCAO wordt overgemaakt aan het Paritair Comité.</p>	<p>Article 20 - Moyennant l'accord individuel de l'employé tout ou partie de la prime de fin d'année peut être convertie en jours libres. Cette conversion et les modalités y afférentes doivent être fixées dans une convention collective de travail d'entreprise.</p> <p>S'il existe une délégation syndicale au sein de l'entreprise, cette convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise.</p> <p>Une copie de cette convention collective de travail d'entreprise doit être communiquée à la Commission Paritaire.</p>
<u>Hoofdstuk 9 - Sociaal overleg</u>	<u>Chapitre 9 - Concertation sociale</u>
<i>Afdeling 1 - Syndicale waarborgen</i>	<i>Section 1 - Garanties syndicales</i>
<p>Artikel 21 - Behoudens de aanpassing aan de inflatie zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de syndicale waarborgen wordt het bedrag voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2004 verhoogd met 1,5%. Deze verhoging gebeurt onder voorbehoud van een correcte invulling van het lokaal budget voor de periode 2003- 2004 in alle ondernemingen.</p> <p>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</p>	<p>Article 21 - Sans préjudice de l'adaptation à l'inflation telle que prévue dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 relative aux garanties syndicales, le montant visé à l'article 3 de cette convention collective de travail est augmenté, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, de 1,5%. Cette augmentation se fait sous réserve d'une affectation correcte du budget local pour la période 2003-2004 dans toutes les entreprises.</p> <p>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 du présent accord sectoriel sont posées, ou au cas où le présent</p>

<p>ondernemingsvlak niet correct zou worden uitgevoerd, zal de vermindering op de toelagen, in toepassing van artikel 4 van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, door alle ondernemingen van de sector worden toegepast.</p>	<p>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 4 de ladite convention collective de travail.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Werkingsfaciliteiten</i></p>	<p><i>Section 2 - Facilités de travail</i></p>
<p>Artikel 22 §1 - Gezien de nieuwe technologische evoluties worden binnen de ondernemingen de Werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- door de syndicale organisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik van deze faciliteiten;</li> <li>- de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;</li> <li>- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;</li> <li>- de bestaande sectorale –en ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.</li> </ul> <p>Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair comité.</p> <p>§2 - Dit artikel heeft uitwerking met ingang van 1</p>	<p><u>Article 22 §1</u> - Vu les nouvelles évolutions technologiques, au sein des entreprises les facilités de travail (telles que ordinateur, fax, internet) sont mises à la disposition des représentants des travailleurs élus au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces facilités;</li> <li>- les facilités doivent déjà être présentes dans les entreprises. La disposition du présent article ne peut représenter un investissement particulier pour l'entreprise;</li> <li>- les droits et obligations afférents à l'utilisation de ces facilités sont identiques à ceux des autres utilisateurs au sein de l'entreprise;</li> <li>- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise existantes relatives au statut de la délégation syndicale et la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail demeurent intégralement d'application. Ceci implique entre autre que les communications adressées au personnel par la voie électronique doivent être préalablement soumises à la direction.</li> </ul> <p>S'il apparaît que la disposition précitée entraîne des abus, la partie la plus diligente peut remettre la question en discussion au niveau de la Commission paritaire.</p> <p>§2 - Cet article produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup></p>

juli 2003.	juillet 2003.
<u>Hoofdstuk 10 - Sociale vrede</u>	<u>Chapitre 10 - Paix sociale</u>
<p>Artikel 23 - De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tothet verstrijken van deze overeenkomst. Dit houdt in:</p> <p>a) dat de vakbonds-en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;</p> <p>b) dat de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op gewestelijk, hetzij op ondernemingsvlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen.</p>	<p>Article 23 - Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale, ce qui implique que:</p> <p>a) les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur;</p> <p>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.</p>
<u>Hoofdstuk 11 - Duur</u>	<u>Chapitre 11 - Durée</u>
<p><u>Artikel 24</u> - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 3, 4, 5, 6, 15, 17, 20 en 21 zijn van onbepaalde duur en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden.</p> <p>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.</p> <p>De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.</p>	<p>Article 24 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 15, 17, 20 et 21 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.</p> <p>La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.</p> <p>Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.</p>

<b>Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen</b>	<b>Commission Paritaire pour les employés des métaux non-ferreux</b>
<b>Protocol van sectoraal akkoord 2003-2004 - Paritaire verklaring</b>	<b>Protocole d'accord sectoriel 2003-2004 - Déclaration Paritaire</b>
Het globaal overdraagbaar budget van 334 EURO, exclusief sociale lasten, zoals bepaald in artikel 3 van het protocol is inclusief 13 <sup>e</sup> maand en vakantiegeld.	Le budget global transférable de 334 EURO, hors charges sociales, tel que déterminé à l'article 3 du protocole inclut le 13 <sup>e</sup> mois et le pécule de vacances.