

22-06-2005

27-07-2005

75766

IC 1224

2005. A

	Bijlage	NR. N°	Annexe
<b>Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen</b>			<b>Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux</b>
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2005.</i>			<i>Convention collective de travail du 17 juin 2005</i>
<b>Protocol van sectoraal akkoord 2005-2006</b>			<b>Protocole d'accord sectoriel 2005-2006</b>
<u>Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied</u>			<u>Chapitre 1 - Champ d'application</u>
<p><u>Artikel 1</u> - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de <b>ondernemingen</b> 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 <b>vrouwelijke</b> bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.</p>			<p><u>Article 1</u> - 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>
<u>Hoofdstuk 2 - Neerlegging</u>			<u>Chapitre 2 - Dépôt</u>
<p><u>Artikel 2</u> - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de <b>Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen</b> van de <b>Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg</b> overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.</p>			<p><u>Article 2</u> - 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>
<u>Hoofdstuk 3 - Koopkracht</u>			<u>Chapitre 3 - Pouvoir d'achat</u>
<i>Afdeling 1 - Budget</i>			<i>Section 1 - Budget</i>

<p><u>Artikel 3</u> - Aan <b>elke onderneming</b> wordt met ingang van 1 januari 2006 een globaal overdraagbaar budget ter beschikking gesteld gelijk aan 0,375% van het <b>bruto-jaarloon</b> (exclusief sociale lasten).</p> <p>De besteding van dit budget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 1 oktober 2005. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 1 oktober 2005, wordt dit budget op 1 januari 2006 omgezet in een algemene verhoging van de basiswedden, alsook van de niet in procent uitgedrukte ploegen - en productieprijzen en de baremieke wedden.</p>	<p><u>Article 3</u> - Il est mis à la disposition de chaque entreprise un budget global transférable au 1er janvier 2006 équivalent à 0,375% du salaire brut annuel (hors charges sociales) au 1<sup>er</sup> janvier 2006.</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> octobre 2005. Si la concertation n'aboutit pas à un accord avant le 1<sup>er</sup> octobre 2005 au plus tard, ce budget sera transformé le 1<sup>er</sup> janvier 2006 en une augmentation générale des appointements de base ainsi que des primes d'équipe et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage et des appointements barémiques.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Eenmaligepremie</i></p>	<p><i>Section 2 - Prime unique</i></p>
<p><u>Artikel 4</u> - Op 1 juli 2006 wordt aan <b>alle</b> bedienden een eenmalige premie gelijk aan 50 EURO bruto betaald.</p> <p>Aan de deeltijds <b>tewerkgestelde</b> bedienden wordt deze premie in evenredigheid met hun prestaties betaald.</p>	<p><u>Article 4</u> - Le 1er juillet 2006 une prime unique de 50 EURO brut sera payée à tous les employés.</p> <p>Cette prime sera payée aux employés qui travaillent à temps partiel en proportion de leurs prestations.</p>
<p><i>Afdeling 3 - Variabele bonus</i></p>	<p><i>Section 3 - Bonus variable</i></p>
<p><u>Artikel 5 §1</u> - Vanaf 1 januari 2005 wordt de schaal van de variabele bonus <b>zoals</b> bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 <b>betreffende</b> de variabele bonus <b>als volgt</b> aangepast:</p>	<p><u>Article 5 §1</u> - A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 l'échelle du bonus variable tel que déterminé par la convention collective de travail du 17 décembre 2001 concernant le bonus variable est adaptée comme suit :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De bonus bedraagt 0 pct bij een ROCE kleiner dan 5 pct.;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le bonus est de 0 p.c. lorsque le ROCE est inférieur à 5 p.c..</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De bonus wordt verhoogd met 0,2 pct. bij een ROCE groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct., waardoor de bonus in deze schaal op 0,5 pct. wordt <b>gebracht</b>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le bonus est augmenté de 0,2 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 5 p.c. et inférieur à 7,5 p.c., de sorte que le bonus passe à 0,5 p.c dans cette tranche;</li> </ul>

<p>- De bonus wordt verhoogd met 0,3 <b>pct.</b> bij een ROCE groter dan of gelijk aan 7,5 <b>pct.</b> en kleiner dan 12,5 <b>pct.</b>, waardoor de bonus in deze <b>schaal</b> op 0,6 <b>pct.</b> wordt gebracht;</p>	<p>- Le bonus est augmenté de 0,3 <b>p.c.</b> lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 7,5 p.c. et inférieur à 12,5 p.c., de sorte que le bonus passe à 0,6 p.c. dans cette tranche;</p>
<p>- De bonus wordt verhoogd met 0,4 <b>pct.</b> bij een ROCE groter dan of gelijk aan 12,5 <b>pct.</b> en kleiner dan 15 <b>pct.</b>, waardoor de bonus in deze <b>schaal</b> op 0,7 <b>pct.</b> wordt gebracht;</p>	<p>- Le bonus est augmenté de 0,4 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 12,5 p.c. et inférieur à 15 p.c., de sorte que le bonus passe à 0,7 p.c. dans cette tranche;</p>
<p>- De bonus wordt verhoogd met 0,5 <b>pct.</b> bij een ROCE groter dan of gelijk aan 15 <b>pct.</b> waardoor de bonus in deze <b>schaal</b> op 1,1 <b>pct.</b> wordt gebracht.</p>	<p>- Le bonus est augmenté de 0,5 p.c. lorsque le ROCE est supérieur ou égal à 15 p.c., de sorte que le bonus passe à 1,1 p.c. dans cette tranche.</p>
<p>§2 - Agoria zal eind 2006 de ondernemingen van de sector bevragen inzake de uitbetaalde ROCE-bonus in 2005 en 2006 en het bekomen resultaat meedelen aan ondertekenende partijen.</p>	<p>§2 - Fin 2006 Agoria réalisera une enquête auprès des entreprises du secteur concernant le bonus ROCE payé en 2005 et 2006 et communiquera le résultat obtenu aux parties signataires.</p>
<p>§3 - Ingeval van uitdiensttreding, tenzij om dringende reden, wordt de bonus <b>onmiddellijk</b> uitbetaald waarbij wordt uitgegaan van de ROCE op basis waarvan in de onderneming de laatste bonus voor de <b>datum</b> van uitdiensttreding werd bepaald.</p>	<p>§3 - En cas de départ, sauf pour motif grave, le bonus sera immédiatement payé en prenant en considération le ROCE sur base duquel le dernier bonus avant la date de sortie a été déterminé dans l'entreprise.</p>
<p><i>Afdeling 4 - Kerst-en Nieuwjaarspremie</i></p>	<p><i>Section 4 - Prime de Noël et Nouvel An</i></p>
<p><u>Artikel 6</u> - De wedde voor de uren gepresteerd op de vooravond en in de nacht die Kerst- en Nieuwjaarsdag voorafgaan zal verhoogd worden met :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % voor de prestaties verricht van 18 tot 22 uur</li> <li>• 50 % voor de prestaties verricht van 22 tot 6 u. 's morgens.</li> </ul> <p>Deze <b>speciale</b> premies zullen slechts <b>mogen</b> gecumuleerd worden met de bestaande ploegenpremie (voor de namiddag en de nacht) en met het wettelijk overloon.</p>	<p><u>Article 6</u> - La rémunération des heures prestées dans la soirée et dans la nuit qui précèdent Noël et Nouvel An sera majorée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % pour les prestations effectuées de 18 à 22 heures</li> <li>• 50 % pour les prestations effectuées de 22 à 6 heures du matin.</li> </ul> <p>Ces primes spéciales pourront uniquement être cumulées avec les primes de pause (d'après-midi et de nuit) existantes et les sursalaires légaux.</p>

<i>Afdeling 5 - Extra-legaal pensioen</i>	<i>Section 5 - Pension extralégale</i>
<u>Artikel 7</u> - Agoria zal eind 2006 de <b>ondernemingen</b> van de sector bevragen inzake het bestaan en het systeem van extra-legaal pensioen op ondernemingsvlak.	<u>Article 7</u> - Fin 2006 Agoria réalisera une enquête auprès des entreprises du secteur concernant l'existence et le système de pension extralégale au niveau de l'entreprise.
<i>Afdeling 6 - Index</i>	<i>Section 6 - Index</i>
<u>Artikel 8</u> - Op 1 mei 2005 en op 1 mei 2006 worden de basiswedden, alsook de <b>niet</b> in procent <b>uitgedrukte</b> ploegen- en <b>productiepremies</b> , evenals de <b>baremieke</b> wedden aangepast aan de inflatie <b>overeenkomstig</b> de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1997 betreffende de koppeling van de wedden aan het prijsindexcijfer bij <b>consumptie</b> .	<u>Article 8</u> - Le 1 <sup>er</sup> mai 2005 et le 1 <sup>er</sup> mai 2006, les appointements de base ainsi que les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage ainsi que les appointements <b>barémiques</b> 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.
<i>Afdeling 7 - Gewaarborgde minimumwedde en sectoraal weddenbarema</i>	<i>Section 7 - <b>Appointement</b> minimum garanti et barème d'appointements sectoriel</i>
<u>Artikel 9</u> - De gewaarborgde minimumwedde zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2003 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 0,375% op 1 januari 2006.	<u>Article 9</u> - L'appointement minimum garanti comme visé dans la convention collective de travail du 13 novembre 2003 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 0,375 % au 1 <sup>er</sup> janvier 2006.
<u>Hoofdstuk 4 - Werkzekerheid</u>	<u>Chapitre 4 - Sécurité d'emploi</u>
<i>Afdeling 1 - Werkzekerheidsclausule</i>	<i>Section 1 - Clause de sécurité d'emploi</i>
<u>Artikel 10 §1</u> - Voor de duur van het akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer <b>alle</b> andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput	<u>Article 10 §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

**zijn.**

Indien er zich **echter** onvoorziene en onvoorzienbare economische **en/of** financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor deze maatregelen economisch onhoudbaar worden, **zal** de toestand binnen de 15 kalenderdagen op het gepaste niveau paritair onderzocht worden **om** een oplossing na te streven.

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.

Op **ondernemingsniveau** kan daar waar nodig overleg plaatsvinden over de noodzakelijke inspanningen van de bedienden inzake geografische, functionele en organisatorische **mobiliteit**.

**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**.

§2. - Ondertekenende partijen bevelen de **ondernemingen** aan om ingeval van collectief ontslag gebruik te **maken** van outplacement ongeacht de leeftijd van de betrokken bedienden.

Ondertekenende partijen wensen hierbij expliciet het belang van outplacement voor iedereen te benadrukken.

**épuisées.**

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 dans les 15 jours calendrier en vue de rechercher une solution.

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.

Les efforts requis de la part des employés en matière de mobilité géographique, fonctionnelle et organisationnelle peuvent, si nécessaire, faire l'objet d'une concertation au niveau de l'entreprise.

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.

§2. - Les parties signataires recommandent aux entreprises de recourir à l'**outplacement** en cas de licenciement collectif indépendamment de l'âge des employés concernés.

Les parties signataires souhaitent ici souligner explicitement l'importance de l'**outplacement** pour chacun.

*Afdeling 2 - Outsourcing*

*Section 2 - Outsourcing*

Artikel 11 - In het kader van haar normale bevoegdheden zal :

- de ondernemingsraad **moeten geïnformeerd** worden over de werken die in tijdelijke onderaanneming gebeuren ;
- voorafgaandelijk het advies van de ondernemingsraad gevraagd worden ingeval

Article 11 - Dans le cadre de ses compétences normales :

- le conseil d'entreprise devra être informé des travaux effectués en sous-traitance temporaire;
- l'avis du conseil d'entreprise sera préalablement demandé en cas

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p><u>Hoofdstuk 5 - Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning</u></p>	<p><u>Chapitre 5 - 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><u>Artikel 12</u> - Voor de periode van 1 januari 2005 tot 30 juni 2007 wordt de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.</p>	<p><u>Article 12</u> - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juin 2007, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 58 ans.</p>
<p><u>Artikel 13</u> - Voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voorzover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.</p>	<p><u>Article 13</u> - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est, 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 travail n° 46.</p>
<p><u>Artikel 14</u> - Voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het halftijds brugpensioen zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 op 55 jaar gebracht.</p>	<p><u>Article 14</u> - Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006, l'âge d'accès à la prépension à mi-temps comme prévu dans la convention collective de travail n° 55 est porté à 55 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Tijdskrediet</i></p>	<p><i>Section 2 - Crédit-temps</i></p>
<p></p>	<p></p>

<p><u>Artikel 15 §1</u> - In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, <b>tot</b> vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 <b>februari</b> 2001 <b>tot</b> invoering van een stelsel van tijdskrediet, <b>loopbaanvermindering</b> en <b>vermindering</b> van de arbeidsprestaties <b>tot</b> een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 <b>juli</b> 2002, wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet voor volledige schorsing en vermindering van de arbeidsprestaties <b>tot</b> een halftijdse betrekking verlengd <b>tot</b> een maximumperiode van 3 jaar over de gehele loopbaan.</p> <p><b>§2</b> Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.</p>	<p><u>Article 15 §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><b>§2</b> Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.</p>
<p><u>Artikel 16 § 1</u> - 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 <b>tot</b> 4/5<sup>e</sup> of vermindering van de arbeidsprestaties <b>tot</b> een halftijdse betrekking vastgelegd op 5%, geteld in koppen, van de bedienden berekend overeenkomstig de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.</p>	<p><u>Article 16 § 1</u> - 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 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>
<p><b>§2.</b> Op ondernemingsvlak kan evenwel bij collectieve arbeidsovereenkomst deze drempel worden verhoogd <b>tot</b> maximum 4%, berekend in voltijds equivalenten, van het aantal bedienden tewerkgesteld in de onderneming of de dienst <b>als</b> bedoeld in artikel 15 § 2 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig 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>- <b>modaliteiten</b> van aanvraag en</li> </ul>	<p><b>§2.</b> Il est toutefois possible par le biais d'une 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> </ul>

<p>rangordening ervan; - op <b>welke categorieën</b> bedienden bedoelde regeling van toepassing is.</p> <p><u>§3.</u> Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.</p>	<p>- à quelles catégories d' employés la réglementation s'applique.</p> <p><u>§3.</u> Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.</p>
<p><u>Artikel 17-</u> 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 15 en 16 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Onder "ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering" wordt verstaan: de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering <b>zoals</b> bepaald overeenkomstig de bepalingen van de reglementering betreffende het brugpensioen.</p>	<p><u>Article 17 -</u> 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 15 et 16 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><u>Artikel 18</u> - Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van CAO 77 bis en in het belang van een goede werkorganisatie in hoofde van bedienden en werkgever, kan op ondernemingsniveau overlegd worden volgens binnen de onderneming te bepalen modaliteiten over de praktische problemen ingeval van gelijktijdige afwezigheid van bedienden van eenzelfde afdeling.</p>	<p><u>Article 18</u> - Sans préjudice des dispositions de la CCT 77 bis et dans l'intérêt d'une bonne organisation du travail tant pour les employés que pour l'employeur, une concertation peut être organisée au niveau de l'entreprise selon des modalités à déterminer au sein de l'entreprise concernant les problèmes pratiques dus à l'absence simultanée d'employés dans un même département.</p>
<p><i>Afdeling 3 - Tewerkstellingsmaatregel</i></p>	<p><i>Section 3 - Mesure de promotion de l'emploi</i></p>
<p><u>Artikel 19</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 <b>meer</b> collectieve <b>arbeidsduurvermindering</b> toe te passen. Ze kunnen hiervoor gebruik <b>maken</b> van de bestaande wettelijke</p>	<p><u>Article 19</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</p>



<p>en decretale <b>aanmoedigingspremies</b> en de <b>omzetting</b> van de loonsverhogingen.</p>	<p>légales et <b>décrétales</b> existantes ainsi que de la reconversion des augmentations salariales.</p>
<p><i>Afdeling 4 - Overuren</i></p>	<p><i>Section 4 - Heures supplémentaires</i></p>
<p><u>Artikel 20</u> - Op voorwaarde dat er terzake een CAO wordt gesloten op <b>ondernemingsniveau</b> hebben de bedienden binnen het wettelijk kader de <b>mogelijkheid</b> te opteren voor uitbetaling van de tweede schijf van 65 overuren die gepresteerd zijn in het kader van buitengewone <b>vermeerdering</b> van werk (art. 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van <b>werkzaamheden</b> ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (art. 26 § 1,3° van dezelfde wet).</p> <p><b>Ondernemingen</b> zonder syndicale afvaardiging kunnen deze keuzemogelijkheid invoeren door ze op te <b>nemen</b> in hun <b>arbeidsreglement</b> volgens de <b>procedure</b> bepaald in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de <b>arbeidsreglementen</b>. Na de wijziging van het arbeidsreglement dienen deze ondernemingen het Paritair Comité hiervan te <b>informer</b>.</p>	<p><u>Article 20</u> - A condition qu'une CCT soit conclue au niveau de l'entreprise les employés ont la possibilité, dans le cadre légal, d'opter pour le paiement de la deuxième tranche de 65 heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (art. 25 de la loi de travail du 16 mars 1971) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (art. 26 § 1, 3° de la même loi).</p> <p>Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale peuvent introduire cette possibilité de choix en l'incorporant dans leur règlement de travail suivant la procédure prévue dans la loi de 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Après la modification du règlement de travail ces entreprises sont tenues d'en informer la Commission Paritaire.</p>
<p><u>Hoofdstuk 6 - Vorming</u></p>	<p><u>Chapitre 6 - Formation</u></p>
<p><i>Afdeling 1 - Risicogroepen</i></p>	<p><i>Section 1 - Groupes à risques</i></p>
<p><u>Artikel 21</u> - De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2003 betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de <b>periode</b> van 1 januari 2005 tot 31 december 2006.</p> <p>De bijdrage voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 0,10%.</p>	<p><u>Article 21</u> - Les dispositions de la convention collective de travail du 13 novembre 2003 relative aux initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque sont prolongées dans le cadre légal pour la période allant du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006.</p> <p>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>

Artikel 22 - De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming **als middel tot** verhoging van de competentie van de bedienden en bijgevolg van de ondernemingen.

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 een jaarlijks bedrijfsopleidingsplan opstellen **vóór 30 september 2005** respectievelijk **31 maart 2006**.

In de bedrijfsopleidingsplannen zal zoveel mogelijk aandacht geschonken worden aan **alle** bediendecategorieën, ook aan de bedienden van 50 jaar en ouder.

In dit verband zal de ondernemingsraad, of zonedig 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.

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 2005 en dat betreffende het jaar 2006 en een

Article 22 - 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.

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.

C'est pourquoi les entreprises élaboreront chaque année un plan de formation d'entreprise, respectivement avant le 30 septembre 2005 et avant le 31 mars 2006.

Dans les plans de formation d'entreprise une attention maximale sera accordée à toutes les catégories d'employés, également aux employés de 50 ans et plus .

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.

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 2005 et celui concernant l'année 2006

uittreksel uit het verslag van de **ondernemingsraad** betreffende de raadpleging zullen worden overgemaakt aan Agoria uiterlijk tegen respectievelijk 31 oktober 2005 en 30 april 2006, 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 met 0,05%.

et un extrait du procès-verbal du conseil d'entreprise concernant la consultation seront communiqués à Agoria au plus tard respectivement le 31 octobre 2005 et le 30 avril 2006. 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 % pour l'année civile concernée.

Hoofdstuk 7 - Sociaal overleg

Chapitre 7 - Concertation sociale

*Afdeling 1 - Syndicale waarborgen*

*Section 1 - Garanties syndicales*

Artikel 23 - Behoudens de aanpassing aan de

Article 23 - Sans préjudice de l'adaptation à

<p>inflatie <b>zoals</b> voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2003 betreffende de syndicale waarborgen wordt het bedrag voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2006 verhoogd met 5 EURO. Deze verhoging gebeurt onder voorbehoud van een correcte invulling van het lokaal budget voor de <b>periode</b> 2005- 2006 in <b>alle</b> ondernemingen.</p> <p>Indien zou worden vastgesteld dat in één of <b>meerdere</b> ondernemingen van de sector eisen zouden worden gesteld <b>tot</b> het verlenen van bijkomende voordelen bovenop dit sectoraal akkoord, of indien dit sectoraal akkoord op ondernemingsvlak niet correct zou worden uitgevoerd, <b>zal</b> de <b>vermindering</b> op de toelagen, in toepassing van artikel 4 van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, door <b>alle</b> ondernemingen van de sector worden toegepast.</p>	<p>l'inflation telle que prévue dans la convention collective de travail du 13 novembre 2003 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 2006, de 5 EURO. Cette augmentation se fait sous réserve d'une affectation correcte du budget local pour la période 2005-2006 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 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><u>Artikel 24</u> - Gezien de nieuwe technologische evoluties worden binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking gesteld voor de verkozen <b>werknemersafgevaardigden</b> 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 <b>misbruik</b> van deze faciliteiten;</li> <li>- de faciliteiten <b>moeten</b> reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel <b>mag</b> geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;</li> <li>- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde <b>als</b> voor de andere gebruikers in de onderneming;</li> <li>- de bestaande sectorale -en ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut</li> </ul>	<p><u>Article 24</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</li> </ul>
--	---

<p>van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en <b>bescherming</b> 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.</p> <p>Indien blijkt dat voormelde regeling <b>tot</b> misbruiken leidt, kan de <b>meest</b> gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair comité.</p>	<p>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.</p> <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><u>Hoofdstuk 8 - Stress</u></p>	<p><u>Chapitre 8 - Stress</u></p>
<p><u>Artikel 25</u> - De ondertekenende partijen vragen de ondernemingen de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk toe te passen.</p>	<p><u>Article 25</u> - Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer la convention collective de travail n° 72 conclue au sein du Conseil National du Travail du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.</p>
<p><u>Hoofdstuk 9 - Sociale vrede</u></p>	<p><u>Chapitre 9 - Paix sociale</u></p>
<p><u>Artikel 26</u> - De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen <b>tot</b> het verstrijken van deze overeenkomst. Dit houdt in:</p> <p>a) dat de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de <b>integrale</b> 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 <b>enkel</b> conflict uit te lokken of te doen uitbreken <b>tot</b> het verlenen van bijkomende voordelen.</p>	<p><u>Article 26</u> - 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>
<p><u>Hoofdstuk 10 - Duur</u></p>	<p><u>Chapitre 10 - Durée</u></p>

<p><u>Artikel 27</u> - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van artikel 12, 15 tot en met 18 en 26 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2007.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 3, 5, 6, 8, 9 en 23 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 <b>elk</b> van de ondertekenende organisaties.</p> <p>De bestaande collectieve <b>arbeidsovereenkomsten</b> zullen in deze zin worden geharmoniseerd.</p>	<p><u>Article 27</u> - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 12, 15 à 18 et 26 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2007.</p> <p>Les dispositions des articles 3, 5, 6, 8, 9 et 23 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>
--	---

<p><b>Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen</b></p>	<p><b>Commission Paritaire pour les employés des métaux non-ferreux</b></p>
<p><b>Bijlage aan het protocol van sectoraal akkoord 2005-2006</b></p>	<p><b>Annexe au protocole d'accord sectoriel 2005-2006</b></p>
<p>Ondernemingen zonder bedrijfsbarema dienen aan te tonen dat ze een globale inspanning doen gelijkwaardig aan 0,5% van de loonmassa over de <b>periode</b> 2005-2006 (of 0,25% per jaar). Indien ze dit niet aantonen dienen ze een gelijkwaardige inspanning over de <b>periode</b> 2005-2006 te leveren.</p>	<p>Les entreprises sans barème d'entreprise sont tenues de démontrer qu'elles consentent un effort global équivalent à 0,5% de la masse salariale durant la période 2005-2006 (soit 0,25% par an). Si elles n'en apportent pas la preuve, elles doivent fournir un effort équivalent durant la période 2005-2006.</p>