



ERRATUM

COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYÉS DES
MÉTAUX NON-FERREUX
n° 224

**CCT n° 122064/CO/224
du 14/03/2014**

Correction du texte en français :

- l'article 18, second alinéa, doit être lu comme suit :
« *Le secteur confirme qu'il satisfait à l'effort de formation de 1,9 p.c. de la masse salariale fixé par l'art. 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et par les arrêtés d'exécution de cette loi, au moyen de l'augmentation annuelle des efforts de formation de chaque entreprise considérée séparément et des plans de formation d'entreprise, tels que définis aux articles 21 et 22.* ».

Correction du texte en français :

- à l'article 24, § 1, doit disparaître.

Correction du texte en français :

- l'article 25 doit être lu comme suit : « *Le plafond salarial pour la contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé (article 1 de la CCT du 27 juin 2011 (105761/CO/224) relative aux frais de transport) s'élève à partir du 1er mai 2013 à € 52.540,64.* ».

- l'article 26, alinéa 4, doit être lu comme suit : « *Cet article est d'application pour une durée indéterminée.* ».

- l'article 27, 1^{er} alinéa, doit être lu comme suit : « *Les partenaires sociaux conviennent de créer à court terme, et avec les représentants des ouvriers du secteur, un groupe de travail chargé de réaliser un rapprochement des statuts des ouvriers et employés au niveau du secteur.* ».

Décision du

ERRATUM

PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN VAN DE
NON-FERRO METALEN
nr. 224

**CAO nr. 122064/CO/224
van 14/03/2014**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 18, tweede lid, moet als volgt gelezen worden : « *Le secteur confirme qu'il satisfait à l'effort de formation de 1,9 p.c. de la masse salariale fixé par l'art. 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et par les arrêtés d'exécution de cette loi, au moyen de l'augmentation annuelle des efforts de formation de chaque entreprise considérée séparément et des plans de formation d'entreprise, tels que définis aux articles 21 et 22.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- in het artikel 24, §1, moet verdwijnen.

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 25 moet als volgt gelezen worden : « *Le plafond salarial pour la contribution de l'employeur dans les coûts du transport privé (article 1 de la CCT du 27 juin 2011 (105761/CO/224) relative aux frais de transport) s'élève à partir du 1er mai 2013 à € 52.540,64.* ».

- artikel 26, vierde lid, moet als volgt gelezen worden : « *Cet article est d'application pour une durée indéterminée.* ».

- artikel 27, eerste lid, moet als volgt gelezen worden : « *Les partenaires sociaux conviennent de créer à court terme, et avec les représentants des ouvriers du secteur, un groupe de travail chargé de réaliser un rapprochement des statuts des ouvriers et employés au niveau du secteur.* ».

Beslissing van

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014</i>	<i>Convention collective de travail du 14 mars 2014</i>
Protocol van sectoraal akkoord 2013-2014	Protocole d'accord sectoriel 2013-2014
<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 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 (61401/co/224) 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 (61401/co/224) 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 Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.</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 - Index</i>	<i>Section 1 - Index</i>

<p><u>Artikel 3</u> - Op 1 mei 2013 en op 1 mei 2014 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 (46031/co/224) betreffende de koppeling van de wedden aan het prijsindexcijfer bij consumptie.</p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p><u>Article 3</u> - Le 1^{er} mai 2013 et le 1^{er} mai 2014, les appointements de base ainsi que les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage ainsi que les appointements barémiques sont adaptés à l'inflation, conformément à la convention collective de travail du 17 juillet 1997 (46031/co/224) relative à la liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation.</p> <p>Cet article est d'application pour une durée indéterminée.</p>				
<p><i>Afdeling 2 - Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)</i></p>	<p><i>Section 4 - Avantages liés aux résultats (ROCE)</i></p>				
<p><u>Artikel 4</u> - Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2014, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2014 (bv. 1 april 2014 tot 31 maart 2015) wordt de schaal voor de berekening van het toe te kennen voordeel bepaald in de cao van 16 april 2008 (88098/co/224) betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming genaamd "variabele bonus" in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen als volgt aangepast: alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct. worden verhoogd: van 5 tot 12,5 pct met 0,1%, van 12,5 pct tot 17,5 pct met 0,2% en vanaf 17,5 pct met 0,3%. Dit artikel geldt voor onbepaalde duur</p> <p>Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :</p> <table border="1" data-bbox="103 1713 758 2027"> <tr> <td data-bbox="103 1713 391 2027">Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE</td> <td data-bbox="391 1713 758 2027">Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode</td> </tr> </table>	Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode	<p><u>Article 4</u> – À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2014, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2014 (par exemple du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015), l'échelle pour le calcul de l'avantage à accorder prévu dans la CCT du 16 avril 2008 (88098/co/224) concernant la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable », en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats est adaptée de la façon suivante : toutes les tranches supérieures ou égales à 5 p.c. sont augmentées : de 5 à 12,5 p.c. avec 0,1%, de 12,5 à 17,5 p.c. avec 0,2% et à partir de 17,5 p.c. avec 0,3%. Cet article est d'application de durée indéterminée.</p> <p>Par conséquent, à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :</p> <table border="1" data-bbox="790 1747 1452 2027"> <tr> <td data-bbox="790 1747 1165 2027">Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE</td> <td data-bbox="1165 1747 1452 2027">Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période</td> </tr> </table>	Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période
Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode				
Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période				

kleiner dan 5 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,3 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,7 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5%	2,3 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20%	3 %
Groter dan of gelijk aan 20%	3,6 %

Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.

	de référence
Inférieure à 5 p.c.	0%
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,3 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	1,7 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,3 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3%
Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,6%

Cet article est d'application pour une durée indéterminée.

Afdeling 3 - Wijzigingen aan de bestaande sectorale regeling inzake ecocheques (cao van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu)

Section 3 – Modifications au régime sectoriel existant en matière d'écochèques (CCT du 19 juin 2009 relative au menu du pouvoir d'achat)

Artikel 5 – Andere invulling op ondernemingsvlak

Ondernemingen die bij gebrek aan akkoord voor 15 september 2009 (95488/co/224) op basis van de cao van 19 juni 2009 betreffende het koopkrachtmenu ecocheques hebben toegekend kunnen alsnog voor een andere invulling kiezen zonder dat dit een kostenverhoging inhoudt.

Hier toe kan uitsluitend gekozen worden uit het

Article 5 – Autre affectation au niveau des entreprises

Les entreprises qui, en l'absence d'accord pour le 15 septembre 2009 (95488/co/224), ont accordé des écochèques sur la base de la CCT du 19 juin 2009 concernant le menu de pouvoir d'achat, peuvent encore opter pour un autre choix, sans que ceci n'entraîne une augmentation des coûts.

À cet effet, elles choisiront l'une des options

<p>onderstaand gesloten menu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Invoering van een nieuwe of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen; 2. Invoering van - op voorwaarde dat voor de arbeiders dezelfde keuze werd gemaakt - of verbetering van een aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen; 3. Loonsverhoging ter waarde van 250 € per jaar, zijnde 13,30 € bruto per maand, voor een voltijds tewerkgestelde bediende (pro rata voor deeltijdsen), alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen; 4. Een combinatie van de 3 bovenstaande mogelijkheden ter waarde van 250 € per jaar, alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen. <p>De keuze uit bovenstaand menu moet op ondernemingsvlak gemaakt worden tegen ten laatste 30 juni 2014 via een ondernemingscao. Ondernemingen zonder syndicale delegatie moeten de gekozen formule meedelen aan de voorzitter van het paritair comité voor 30 juni 2014.</p> <p>Bij gebrek aan akkoord binnen de onderneming voor 30 juni 2014, worden door de werkgever aan de bedienden ecocheques toegekend volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 2 tot en met 5 van de cao van 19 juni 2009 en de cao nr. 98 gesloten in de NAR.</p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p>suivantes, à l'exclusion de toute autre possibilité :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instauration d'une nouvelle police assurance hospitalisation collective ou amélioration de la police collective existante d'une valeur de 250 € par an, tous frais et toutes charges patronales compris ; 2. Introduction – à condition que le même choix ait été opéré pour les ouvriers – ou amélioration d'un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise d'une valeur de 250 € par an, tous frais et toutes charges patronales compris ; 3. Augmentation salariale à concurrence de 250 € par an, soit 13,30 € brute par mois pour un employé à temps plein (pro rata pour les temps partiels), tous frais et charges patronales compris ; 4. Une combinaison des 3 possibilités précitées à concurrence de 250 € par an, tous frais et charges patronales compris. <p>L'entreprise doit effectuer son choix parmi le menu ci-dessus pour le 30 juin 2014 au plus tard par le biais d'une CCT d'entreprise. Les entreprises sans délégation syndicale doivent communiquer la formule choisie au président de la commission paritaire pour le 30 juin 2014.</p> <p>À défaut d'un accord au sein de l'entreprise pour le 30 juin 2014, l'employeur octroie des écochèques aux employés selon les modalités prévues aux articles 2 à 5 inclus de la CCT du 19 juin 2009 et dans la CCT n° 98 conclue au CNT.</p> <p>Cet article est d'application pour une durée indéterminée.</p>
<p><i>Afdeling 4 – sectoraal kader aanvullend pensioen</i></p>	<p><i>Section 4 – Cadre sectoriel pension extralégale</i></p>
<p><u>Artikel 6</u> - De sociale partners komen overeen om samen met de vakbondsorganisaties voor de arbeiders een werkgroep op te richten met het oog op de bespreking van de oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid als inrichter van een</p>	<p><u>Article 6</u> – Les partenaires sociaux conviennent de mettre sur pied, en collaboration avec les organisations syndicales des ouvriers, un groupe de travail en vue de discuter de la création d'un Fonds de sécurité d'existence comme organisateur</p>

sectoraal sociaal aanvullend pensioenplan met solidariteitsprestaties.	d'un plan de pension complémentaire social sectoriel avec prestations de solidarité.
<u>Afdeling 5 – Maaltijdcheques bij vorming</u>	<u>Section 5 – Chèques-repas en cas de formation</u>
<u>Artikel 7</u> - De dagen waarvoor betaald educatief verlof wordt toegekend en de dagen syndicale vorming geven recht op betaling van een maaltijdcheque. Dit artikel geldt voor onbepaalde duur	<u>Article 7</u> – Les jours pour lesquels un congé-éducation payé est octroyé et les jours de formation syndicale donnent droit à l'attribution d'un chèque-repas. Cet article est d'application pour une durée indéterminée.
<u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid en werkbaar werk</u>	<u>Chapitre 4 - Sécurité d'emploi et travail acceptable</u>
<p><u>Artikel 8</u> – De werkzekerheidsclausule die per cao van 27 juni 2011 (105769/co/224) uitgebreid werd naar meervoudig ontslag wordt verlengd tot 30 juni 2015.</p> <p><u>Artikel 9</u> – omzetting eindejaarspremie - In ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, kan, met individueel akkoord van de bediende, een deel of het geheel van de eindejaarspremie worden omgezet naar vrije dagen.</p> <p>Deze omzetting en de modaliteiten ervan moeten steeds bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden bepaald.</p> <p>Ingeval van omzetting in vrije dagen kunnen deze vrije dagen ook opgenomen worden op een later ogenblik in de loopbaan.</p> <p>Bij het uitwerken van de omzetting en de modaliteiten ervan moet in de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak rekening worden gehouden met het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse mededeling van het openstaande saldo dagen; - Het loon zoals van toepassing op het moment van opname dient gerespecteerd te worden; - Behoud van het aantal omgezette vrije dagen bij wijziging van het arbeidsstelsel. 	<p><u>Article 8</u> – La clause de sécurité d'emploi étendue au licenciement multiple par la CCT du 27 juin 2011 (105769/co/224) est prolongée jusqu'au 30 juin 2015.</p> <p><u>Article 9</u> – conversion prime de fin d'année – Dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année, tout ou partie de la prime de fin d'année peut être converti en jours non prestés moyennant l'accord individuel de l'employé.</p> <p>Cette conversion et les modalités y afférentes doivent toujours être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.</p> <p>En cas de conversion en jours non prestés, ces jours de congé peuvent également être pris plus tard dans la carrière professionnelle.</p> <p>Lors de la mise au point de la conversion et de ses modalités, il convient de tenir compte de ce qui suit dans la convention collective de travail d'entreprise :- Le solde de jours non prestés doit être communiqué annuellement ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salaire tel qu'applicable au moment de la prise des jours de congé doit être respecté. - Garanti du nombre de jours convertis en cas de modification du régime de travail.

<p>Wanneer een syndicale delegatie in de onderneming aanwezig is, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst door alle representatieve werknemersorganisaties die in de syndicale delegatie zijn vertegenwoordigd, worden ondertekend.</p> <p>Een afschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.</p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</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 au président de la commission paritaire.</p> <p>Cet article est d'application pour une 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 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</i></p>	<p><i>Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i></p>
<p><u>Artikel 10</u> - lange loopbaan - Voor de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014 wordt de leeftijd van het SWT zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 58 jaar.</p>	<p><u>Article 10</u> - longue carrière - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, l'âge d'accès au RCC comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 58 ans.</p>
<p><u>Artikel 11</u> – nachtarbeid - Voor de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014 wordt binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden de leeftijd van het SWT zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 verlaagd tot 56 jaar, voorzover de bediende in toepassing van de SWT-reglementering 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 11</u> – travail de nuit - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, l'âge d'accès au RCC 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 le RCC, 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 12</u> – zwaar beroep - Voor zover de voorwaarden van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag worden vervuld, wordt de regeling vervat in de cao nr. 17,</p>	<p><u>Article 12</u> – métier lourd – Moyennant le respect des conditions de l'article 3, §3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en</p>

<p>gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers die worden ontslagen, uitgebreid tot alle bedienden vanaf 58 jaar op wie onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, voor zover de bedienden een beroepsverleden als loontrekkende van 35 jaar kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep.</p> <p>Van deze 35 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.</p>	<p>cas de licenciement, institué par la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du CNT, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, est élargi à tous les employés à partir de 58 ans auxquels la convention collective de travail en question s'applique, pour autant que les employés puissent prouver une carrière de 35 ans en tant que salariés et l'exercice d'un métier lourd.</p> <p>Ces 35 ans doivent soit comporter au moins 5 ans d'exercice d'un métier lourd au cours des 10 dernières années civiles précédant la fin du contrat de travail, soit comporter au moins 7 ans d'un métier lourd au cours des 15 dernières années civiles précédant la fin du contrat de travail.</p> <p>Pour la description de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p><u>Artikel 13</u> – vastklikmodaliteiten – Bedienden die in de looptijd van deze cao in aanmerking kunnen komen voor een SWT, kunnen hun rechten vastklikken zoals voorzien in de cao nr. 107 van 28 maart 2013. De sociale partners bevelen een bespreking aan ter bevestiging van de modaliteiten die op ondernemingsvlak van toepassing zijn.</p>	<p><u>Article 13</u> – modalités de fixation – Les employés qui, pendant la durée de validité de cette CCT, satisfont aux conditions d'un RCC, peuvent fixer leurs conditions comme prévu dans la CCT n° 107 du 28 mars 2013. Les partenaires sociaux recommandent une concertation afin de confirmer les modalités d'application au niveau de l'entreprise.</p>
<p><i>Afdeling 2 - Tijdskrediet</i></p>	<p><i>Section 2 - Crédit-temps</i></p>
<p><u>Artikel 14</u> – De cao van 27 juni 2011 betreffende tijdskrediet en loopbaanvermindering (registratienummer 105768/CO/224) wordt verlengd tot 30 juni 2015.</p> <p><u>Artikel 15</u> – landingsbanen - In uitvoering van artikel 8 §3 van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de werknemers van de sector van minstens 50 jaar</p>	<p><u>Article 14</u> – La CCT du 27 juin 2011 relative au crédit-temps (numéro d'enregistrement 105768/CO/224) est prolongée jusqu'au 30 juin 2015.</p> <p><u>Article 15</u> – emplois de fin de carrière – En exécution de l'article 8 §3 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les employés du secteur âgés de 50 ans et</p>

<p>en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.</p> <p>De bestaande afspraken rond tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.</p> <p>Voor zover een onderneming zou wensen af te wijken van de toepassing van de landingsbanen vanaf 50 jaar, zal de onderneming de voorzitter van het paritair comité hiervan op de hoogte stellen evenals van de redenen van deze afwijking.</p> <p>De sociale partners komen overeen dat een evaluatie zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2015.</p> <p>Dit artikel is van toepassing tot 30 juni 2015</p>	<p>plus qui ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans ont droit à la diminution de carrière d'un 1/5^e.</p> <p>Il convient à cet égard de respecter les accords existants concernant le crédit-temps, la diminution de carrière et les emplois de fin de carrière.</p> <p>Au cas où une entreprise souhaiterait déroger à l'application des emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 50 ans, l'entreprise en avertira le président de la commission paritaire et lui en exposera les raisons.</p> <p>Les partenaires sociaux conviennent qu'une évaluation aura lieu au premier trimestre 2015.</p> <p>Cet article cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015</p>
<p><i>Afdeling 3 - Overuren</i></p>	<p><i>Section 3 - Heures supplémentaires</i></p>
<p><u>Artikel 16</u> – De cao van 27 juni 2011 (105757/co/224) betreffende de arbeidsorganisatie wordt verlengd tot 30 juni 2015.</p>	<p><u>Article 16</u> - La CCT du 27 juin 2011 (105757/co/224) relative à l'organisation du travail est prolongée jusqu'au 30 juin 2015.</p>
<p><u>Hoofdstuk 6 - Opleiding</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 17</u> – In toepassing van de wet van 27 december 2006 en het KB van 19 februari 2013 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2013 (116290/co/224) betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen verlengd voor de periode van 1 januari 2013 tot 30 juni 2015.</p> <p>De bijdrage voorzien in artikel 3 van deze cao blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p>	<p><u>Article 17</u> – En application de la loi du 27 décembre 2006 et de l'arrêté royal du 19 février 2013, les dispositions de la convention collective de travail du 8 juillet 2013 (116290/co/224) concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risques sont prolongées pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 30 juin 2015.</p> <p>La cotisation prévue à l'article 3 de cette CCT reste fixée à 0,10 p.c.</p>

<i>Afdeling 2 - Permanente vorming</i>	<i>Section 2 - Formation permanente</i>
<p>Artikel 18 – Wettelijk kader - De sociale partners 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 bevestigt te voldoen aan de in art. 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en de uitvoeringsbesluiten hiervan bepaalde opleidingsinspanning van 1,9 pct. van de loonmassa door middel van de jaarlijkse verhoging van de vormingsinspanning van iedere onderneming afzonderlijk en de bedrijfsopleidingsplannen, zoals bepaald in artikelen 21 en 22.</p> <p>Artikel 19 - Norm - De vormingsinspanning van elke onderneming zal vanaf 2014 minstens 1,7 pct. bedragen van de totale jaarlijkse bruto loonmassa.</p> <p>De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de opleidingen die in de sociale balans dienen opgenomen te worden. Dit zijn dus zowel de initiële als de voortgezette formele, minder formele en informele beroepsopleidingen.</p> <p>De op ondernemingsvlak reeds bestaande inspanningen inzake vorming en opleiding voor bedienden kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde doelstellingen. De sector roept de ondernemingen op om de nodige aandacht aan vorming en opleiding te besteden en vraagt de ondernemingen waar de gestelde norm reeds wordt overschreden om deze inspanningen te continueren.</p> <p>Artikel 20 - bedrijfsopleidingsplan – §1. In de jaarlijks vóór 1 april op te stellen bedrijfsopleidingsplannen geldt de aanbeveling om een bijzondere aandacht te schenken aan de bedienden van 50 jaar en ouder.</p>	<p>Article 18 - Cadre légal - Les partenaires sociaux reconnaissent 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 confirme ^{du 23 décembre 2005} qu'il satisfait à l'effort de formation de 1,9 p.c. de la masse salariale fixé par l'art. 30 de la loi relative au pacte de solidarité entre les générations et par les arrêtés d'exécution de cette loi, au moyen de l'augmentation annuelle des efforts de formation de chaque entreprise considérée séparément et des plans de formation d'entreprise, tels que définis aux articles 21 et 22.</p> <p>Article 19 - Norme - L'effort de formation de chaque entreprise s'élèvera à partir de 2014 à 1,7 p.c. au moins de la masse salariale totale annuelle brute.</p> <p>Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont celles qui doivent être reprises dans le bilan social. Il s'agit donc aussi bien de la formation professionnelle initiale que de la formation continue formelle, moins formelle et informelle.</p> <p>Les efforts déjà présents au niveau de l'entreprise en matière de formation des employés peuvent être pris en compte dans le calcul des objectifs susmentionnés. Le secteur incite toutes les entreprises à accorder l'attention nécessaire à la formation et demande aux entreprises dans lesquelles la norme établie est déjà dépassée, de poursuivre ces efforts</p> <p>Article 20 – plan de formation d'entreprise – §1er. Dans les plans de formation d'entreprise, à établir pour le 1^{er} avril de chaque année, il est recommandé de porter une attention particulière aux employés de 50 ans et plus.</p>

§2. Het bedrijfsopleidingsplan betreffende het jaar 2014 en een uittreksel uit het verslag van de ondernemingsraad betreffende de raadpleging zullen worden overgemaakt aan Agoria uiterlijk tegen 30 april 2014. Agoria geeft de bedrijfsopleidingsplannen en uittreksels uit de verslagen van de ondernemingsraden door aan de werknemersorganisaties. Op dezelfde wijze zal uiterlijk tegen het einde van het eerste kwartaal na afloop van 2014 een evaluatie betreffende de realisatie van het plan aan de vakbondsorganisaties via Agoria worden overgemaakt.

Op bedrijfsvlak wordt afgesproken welke informatie wordt medegedeeld.

§3. Tenzij de Raad van Bestuur van de VZW "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de bedienden van de non-ferro sector" er anders over beslist, zal een financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen vanuit de VZW "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de bedienden van de non-ferro sector" 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, bij 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 artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2013 (116290/co/224) betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen, verlengd met deze cao, voor het

§2. Le plan de formation d'entreprise relatif à l'année 2014 et un extrait du procès-verbal du conseil d'entreprise concernant la consultation seront communiqués à Agoria au plus tard le 30 avril 2014. Agoria transmet les plans de formation et extraits des procès-verbaux des conseils d'entreprises 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 2014, communiqué par Agoria aux organisations syndicales.

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

§3. Sauf si le conseil d'administration de l'ASBL "Fonds de formation et d'emploi pour les employés du secteur non ferreux" en décide autrement, l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risques de l'ASBL "Fonds de formation et d'emploi pour les employés du secteur non ferreux" ne peut être attribuée que si l'entreprise en question a élaboré à temps un plan de formation d'entreprise, qui reprend également les initiatives de formation en faveur des groupes à risque, et qui, en application de cet article, a reçu un avis favorable du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale pour les employés.

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 3 de la convention collective de travail du 8 juillet 2013 (116290/co/224) concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque, prolongée par cette CCT, est augmentée de 0,05 p.c. pour l'année civile concernée.

<p>betrokken kalenderjaar verhoogd met 0,05 pct.</p> <p><u>Artikel 21</u> – De sectorale sociale partners geven de sociale partners binnen de ondernemingen de aanbeveling om bijzondere aandacht voor oudere werknemers te hebben bij de uitwerking van maatregelen in het kader van de cao nr. 104.</p> <p><u>Artikel 22</u> – uitzendkrachten - De bedienden met statuut van uitzendkracht die minstens 1 jaar ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardig recht op vorming als de vaste bedienden. Deze bepaling geldt voor onbepaalde duur.</p> <p><u>Artikel 23</u> - individuele vorming - Aan de ondernemingen en de bedienden wordt aanbevolen om gebruik te maken van de bestaande communicatiekanalen in de onderneming of andere contacten met de hiërarchische lijn, teneinde de individuele functiegerichte vorming van de bediende bespreekbaar te maken.</p>	<p><u>Article 21</u> – Les partenaires sociaux de la commission paritaire recommandent aux partenaires sociaux au sein des entreprises d’accorder une attention particulière aux travailleurs âgés lors de l’élaboration de mesures dans le cadre de la CCT n° 104.</p> <p><u>Article 22</u> – intérimaires - Les employés intérimaires qui ont travaillé minimum 1 an dans l’entreprise de façon ininterrompue bénéficient d’un droit à la formation équivalent à celui des employés permanents. Cet article est d’application de durée indéterminée.</p> <p><u>Article 23</u> - formation individuelle - Il est recommandé aux entreprises et aux employés de faire usage des canaux de communication existants dans l'entreprise ou des autres contacts avec la ligne hiérarchique, afin que la formation individuelle liée à la fonction de l'employé puisse faire l'objet d'une discussion.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 7 - Mobiliteit</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 7 - Mobilité</u></p>
<p><u>Artikel 24</u> – . . De bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 27 juni 2011 (105761/co/224) betreffende de vervoerskosten wordt vanaf 1 mei 2014 geïndexeerd met het percentage waarmee de lonen overeenkomstig de cao van 17 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie worden geïndexeerd op deze datum.</p> <p><u>Artikel 25</u> – Het loonplafond inzake de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer (artikel 1 van de cao van 27 juni 2011 (105761/co/224) betreffende de vervoerskosten) bedraagt vanaf 1 mei 2013 € 52.540,64.</p> <p><u>Artikel 26</u> – De fietsvergoeding zoals bepaald in art. 4 § 1 van de cao van 27 juni 2011 (105761/co/224)</p>	<p><u>Article 24</u> – . . La contribution de l’employeur dans les coûts du transport privé, prévue à l’article 3 de la CCT du 27 juin 2011 (105761/co/224) relative aux frais de transport, est à partir du 1^{er} mai 2014 indexée avec le pourcentage suivant lequel les salaires sont indexés à cette date, selon la CCT du 17 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l’indice des prix à la consommation.</p> <p><u>Article 25</u> – Le plafond salarial pour la contribution de l’employeur dans les coûts du transport privé (article 1 de la CCT du 27 juin 2011 (105761/co/224) relative aux frais de transport) s’élève à partir du 1^{er} mai 2013 à € 52.540,64.</p> <p><u>Article 26</u> – L’indemnité vélo telle que fixée à l’art. 4 § 1 de la CCT du 27 juin 2011 (105761/co/224)</p>

B

<p>betreffende de vervoerkosten, wordt met ingang van 1 mei 2014 berekend op dagbasis, ook indien de werknemer niet gedurende een gehele kalendermaand gebruik maakt van de fiets.</p> <p>Ingeval tijdens de kalendermaand werkdagen met gewoon privé-vervoer en werkdagen met fietsvervoer voorkomen ('gemengde' maanden), worden de fietsdagen vergoed met de verhoogde fietsvergoeding.</p> <p>Voor de berekening van de dagelijkse tegemoetkoming wordt het bedrag van de maandelijkse tegemoetkoming eerst vermenigvuldigd met 3 en vervolgens gedeeld door 65. Weekbedragen worden gedeeld door 5.</p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p>relative aux frais de transport est, à compter du 1^{er} mai 2014, calculée sur base journalière, même si le travailleur n'utilise pas le vélo pendant un mois civil complet.</p> <p>Pendant les mois 'mixtes'- c'est-à-dire les mois civils ou des jours de travail avec transport privé sont combinés avec des jours de travail avec l'utilisation du vélo, les jours avec vélo seront indemnisés avec l'indemnité vélo plus élevée.</p> <p>Pour le calcul de l'intervention journalière, le montant de l'intervention mensuelle, est d'abord multiplié par 3 et puis divisé par 65. Les montants hebdomadaires sont divisés par 5.</p> <p>Cet article est d'application pour une durée indéterminée.</p>
---	--

<u>Hoofdstuk 8 – Harmonisatie statuten</u>	<u>Chapitre 8 – Harmonisation des statuts</u>
--	---

<p><u>Artikel 27</u> - De sociale partners komen overeen om op korte termijn, samen met de vertegenwoordigers van de arbeiders van de sector, een werkgroep op te richten met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak.</p> <p>De activiteiten van de werkgroep zullen zich in eerste instantie richten op de ophijsting van de eventuele verschillen in de sectorale regelingen voor de arbeiders en de bedienden, en de validering van de lijst. Binnen deze werkgroep zullen de verdere timing alsook de te bespreken aandachtspunten vastgelegd worden.</p>	<p><u>Article 27</u> - Les partenaires sociaux conviennent de créer à court terme, et avec les représentants des ouvriers, un groupe de travail chargé de réaliser un rapprochement des statuts des ouvriers et employés au niveau du secteur.</p> <p><i>* du secteur</i></p> <p>Les activités du groupe de travail seront en premier lieu axées sur l'inventorisation des éventuelles différences dans les régimes sectoriels pour les ouvriers et les employés, et la validation de la liste. Le calendrier futur ainsi que les points d'attention à discuter seront fixés au sein de ce groupe de travail.</p>
---	---

<u>Hoofdstuk 9 - Sociaal overleg, syndicale waarborgen</u>	<u>Chapitre 9 - Concertation sociale, garanties syndicales</u>
--	--

<p><u>Artikel 28</u> - De syndicale waarborgen zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 27 juni 2011 (105773/co/224) betreffende de syndicale waarborgen worden vanaf 1 januari 2014 verhoogd</p>	<p><u>Article 28</u> - Les garanties syndicales telles que prévues à l'article 3 de la CCT du 27 juin 2011 (105773/co/224) concernant les garanties syndicales seront à partir du 1^{er} janvier 2014</p>
--	---

met de indexaanpassing van december 2013.	augmentées avec l'indexation de décembre 2013.
<u>Hoofdstuk 10 - Sociale vrede</u>	<u>Chapitre 10 - Paix sociale</u>
<p><u>Artikel 29</u> – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het 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><u>Article 29</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>
<u>Hoofdstuk 11 - Duur</u>	<u>Chapitre 11 - Durée</u>
<p><u>Artikel 30</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 8, 14, 15, 16 en 17 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2015.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 3, 4, 5, 7, 9, 22 en 26 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</p>	<p><u>Article 30</u> – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 8, 14, 15, 16 en 17 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2015.</p> <p>Les dispositions des articles 3, 4, 5, 7, 9, 22 en 26 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</p>

zullen in deze zin worden geharmoniseerd.

seront harmonisées dans ce sens.

**STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVE-SECTOR IN
UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING**

SOCIAAL AKKOORD VAN 14 maart 2014

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector verklaren de ondertekenende partijen dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2015 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

**REGIME DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT DANS LE SECTEUR PRIVE EN
EXECUTION DE L'ARRETE DU GOUVERNEMENT FLAMAND**

ACCORD SOCIAL DU 14 mars 2014

En application de l'arrêté du Gouvernement Flamand du 1er mars 2002 portant réforme du régime de primes d'encouragement dans le secteur privé, les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2015, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit soins et du crédit formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.