

Paritair Comité voor de non-ferro metalen	Commission Paritaire des métaux non ferreux
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 augustus 2023</i>	<i>Convention collective de travail du 28 août 2023</i>
Protocol van sectoraal akkoord 2023-2024	Protocole d'accord sectoriel 2023-2024
<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 non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.</p> <p>Onder “arbeiders” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.</p>	<p><u>Article 1</u> – La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire des métaux non ferreux, ainsi qu’aux ouvriers qu’elles occupent.</p> <p>Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.</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 - Koopkrachtpremie</i>	<i>Section 1 – Prime pouvoir d’achat</i>
<p><u>Artikel 3</u> - Uiterlijk op 31 december 2023 kennen de ondernemingen die aan de voorwaarden voldoen een eenmalige koopkrachtpremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 5, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28</p>	<p><u>Article 3</u> - Au plus tard le 31 décembre 2023, les entreprises qui remplissent les conditions accorderont une prime pouvoir d’achat unique sous la forme et selon les modalités visées à l'article 19quinquies, § 5, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944</p>

<p>december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 april 2023 (Belgisch Staatsblad 28 april 2023).</p>	<p>concernant la sécurité sociale des travailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 23 avril 2023 (Moniteur Belge 28 avril 2023).</p>
<p>Een koopkrachtpremie wordt toegekend aan de arbeiders van de ondernemingen die op basis van de jaarrekening afgesloten in 2022 een positief bedrijfsresultaat (code 9901) behaald hebben.</p>	<p>Une prime pouvoir d'achat est accordée aux ouvriers des entreprises qui ont réalisé, sur base des comptes annuels clôturés en 2022, un résultat d'exploitation (code 9901) positif.</p>
<p>Het bedrag van de koopkrachtpremie wordt bepaald door het resultaat van de vergelijking tussen de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening afgesloten in 2022 en het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst (code 9901) over de jaren 2019-2020-2021.</p> <p>Afhankelijk van het resultaat van deze vergelijking wordt onderstaande koopkrachtpremie toegekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kleiner dan 5 % : € 250 - Vanaf 5 % en kleiner dan 10 %: € 300 - Vanaf 10 % en kleiner dan 20 %: € 500 - Vanaf 20 % en kleiner dan 30 %: € 600 - Gelijk aan of groter dan 30 %: € 750 	<p>Le montant de la prime pouvoir d'achat est déterminé par la comparaison entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) des comptes annuels clôturés en 2022 et la moyenne du bénéfice d'exploitation (code 9901) pour les années 2019-2020-2021.</p> <p>En fonction du résultat de cette comparaison, la prime pouvoir d'achat ci-dessous sera accordée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inférieur à 5 % : € 250 - A partir de 5 % et inférieure à 10 %: € 300 - A partir de 10 % et inférieure à 20 % : € 500 - A partir de 20 % et inférieure à 30 % : € 600 - Égale à ou supérieure à 30% : € 750
<p>De koopkrachtpremiecheques worden toegekend aan de arbeiders die met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op het ogenblik van betaling van de koopkrachtpremie, pro rata de gewogen gemiddelde tewerkstelling over de periode van 1 november 2022 tot en met 31 oktober 2023. De gewogen gemiddelde tewerkstelling wordt bepaald op basis van de dagen die in aanmerking komen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.</p>	<p>Les chèques prime pouvoir d'achat sont attribués aux ouvriers liés par un contrat de travail au moment du paiement de la prime pouvoir d'achat, au prorata de la moyenne pondérée de l'emploi au cours de la période du 1 novembre 2022 au 31 octobre 2023 inclus. La moyenne pondérée de l'emploi est déterminée sur base des jours pris en compte pour le calcul des vacances annuelles.</p>
<p>Ondernemingen die na 1 mei 2023 een regeling voorzien hebben tot toekenning van een premie gerelateerd aan winst (buiten de toepassing van de sectorale ROCE premie) kunnen deze verrekenen.</p>	<p>Les entreprises qui ont prévu, après le 1er mai 2023, un régime d'octroi d'une prime liée au bénéfice (en dehors de l'application de la prime sectorielle ROCE) peuvent la compenser.</p>
<p>Ondernemingen die een andere berekeningswijze wensen te hanteren, andere bedragen of een ander criterium voor de toekenning van de koopkrachtpremie kunnen via een opting-out formule in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming voorzien in een bedrijfsspecifiek voordeel.</p>	<p>Les entreprises qui souhaitent utiliser une autre méthode de calcul, d'autres montants ou un autre critère pour l'octroi de la prime de pouvoir d'achat peuvent par le biais d'une formule d'opting-out dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise prévoir un avantage propre à l'entreprise.</p>

<p>Deze ondernemings-cao moet uiterlijk op 31 oktober 2023 gesloten worden en een omschrijving bevatten van de goede resultaten waarop de toekenning van het bedrijfsspecifieke voordeel gebaseerd is, alsook van de bedragen en de toekenningsmodaliteiten.</p> <p>Bij gebrek aan ondernemings-cao tegen 31 oktober 2023 is de sectorale regeling van toepassing.</p>	<p>Cette CCT d'entreprise doit être conclue au plus tard le 31 octobre 2023 et doit contenir une description des bons résultats sur lesquels l'octroi de l'avantage propre à l'entreprise est basé, ainsi que les montants et les modalités d'octroi.</p> <p>En l'absence de CCT d'entreprise au 31 octobre 2023, le régime sectoriel s'appliquera.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 2 – Ecocheques</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 2 - Eco-chèques</i></p>
<p><u>Artikel 4</u></p> <p>Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 betreffende eco-cheques (registratienummer: 171550/CO/105), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.</p> <p>Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 31 oktober 2023, dan blijven de bestaande ecocheques ten bedrage van € 250 per arbeider per jaar van toepassing.</p>	<p><u>Article 4</u></p> <p>Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de la convention collective de travail du 20 décembre 2021 relative aux éco-chèques (numéro d'enregistrement : 171550/CO/105), peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.</p> <p>Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 31 octobre 2023 au plus tard, les éco-chèques existants pour un montant de € 250 par ouvrier par an restent d'application.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 3 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 3 – Avantages liés aux résultats (ROCE)</i></p>
<p><u>Artikel 5</u></p> <p>In artikel 5 van de cao van 15 april 2008 (zoals herhaaldelijk gewijzigd) over de variabele bonus (ROCE) wordt onderaan in het artikel een stuk tekst toegevoegd:</p> <p><i>“Ondernemingen die wegens hun specificiteit (moeder-dochterondernemingen, prijsafspraken binnen de groep, werken met maaklonen/bewerkingslonen, investeringsmaatschappijen.....) geen correcte en aan de (economische) realiteit beantwoordende invulling kunnen maken van het begrip ROCE, zullen, samen met hun syndicale afvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten in</i></p>	<p><u>Article 5</u></p> <p>Dans l'article 5 de la convention collective du 15 avril 2008 (modifiée à plusieurs reprises) sur la prime variable (ROCE), un texte est ajouté au bas de l'article :</p> <p><i>“Les entreprises qui, en raison de leurs spécificités (entreprises mères-filiales, ententes sur les prix au sein du groupe, travail avec des salaires à la pièce, sociétés d'investissement,.....), ne peuvent pas utiliser le concept ROCE correctement et conformément à la réalité (économique) concluront, avec leur délégation syndicale, une convention collective de travail respectant les spécificités de l'entreprise ou du groupe auquel elle</i></p>

<p><i>functie van de eigenheden van de onderneming of de groep waartoe deze behoort, ten einde een correcte toepassing van de ROCE-premie in hun onderneming mogelijk te maken. De onderneming legt de bedrijfs-cao neer ter Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk voor het verstrijken van één derde van de lopende referteperiode en bezorgt een kopie ervan aan de voorzitter van het paritaire comité voor de non-ferro metalen.”</i></p> <p><u>Artikel 6.</u> Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p><i>appartient, afin de permettre l'application correcte de la prime ROCE dans leur entreprise. L'entreprise dépose la CCT d'entreprise au greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard avant l'expiration d'un tiers de la période de référence en cours et envoie une copie au président de la commission paritaire pour les métaux non-ferreux.”</i></p> <p><u>Article 6.</u> L'article 5 de la convention collective de travail du 15 avril 2008 est d'application pour une durée indéterminée.</p>
<p><i>Afdeling 4 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren</i></p>	<p><i>Section 4 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes</i></p>
<p><u>Artikel 7</u> – De sociale partners van de sector verklaren hierbij de loondegressiviteit niet opnieuw in te voeren voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.</p> <p>De sector heeft zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.</p>	<p><u>Article 7</u> – Les partenaires sociaux du secteur déclarent de ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.</p> <p>Le secteur a supprimé, il y a quelques années, la dégressivité salariale pour les jeunes.</p>
<p><i>Afdeling 5 – Eindejaarspremie</i></p>	<p><i>Section 5 – Prime de fin d'année</i></p>
<p><u>Artikel 8</u> – Gelijktelling tijdelijke werkloosheid</p> <p>Vanaf de berekening van de eindejaarspremie 2023 zullen alle vormen van tijdelijke werkloosheid (ingevolge economische redenen, een technische stoornis, slecht weer, sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie en tijdelijke overmacht) die zich voordoen tijdens de desbetreffende referteperiode worden gelijkgesteld.</p> <p><u>Artikel 9</u> - Alternatieve besteding</p> <p>Partijen engageren zich om de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 met betrekking tot de omzetting van de eindejaarspremie in vrije dagen aan te vullen met de optie om deze volledig of gedeeltelijk aan te</p>	<p><u>Article 8</u> – Assimilation chômage temporaire</p> <p>A partir du calcul de la prime de fin d'année 2023 toutes les formes de chômage temporaire (pour raisons économiques, pour raison d'accident technique, pour raison d'intempéries, pour raison de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles et pour raison de force majeure temporaire) survenants durant la période de référence concernée sont assimilés.</p> <p><u>Article 9</u> - Conversion alternative</p> <p>Les parties s'engagent à ajouter à la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative à la conversion de la prime de fin d'année en jours non-prestés la possibilité de l'utiliser en tout ou en</p>

wenden voor fietslease. De overeengekomen toepassingsmodaliteiten zullen opgenomen worden in hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst.	partie pour la location de bicyclettes. Les modalités d'application convenues seront reprises dans la convention collective de travail susmentionnée.
<i>Afdeling 6 – Bestaanszekerheid</i>	<i>Section 6 – Sécurité d'existence</i>
<u>Artikel 10</u> Alle bepalingen van bepaalde duur worden verlengd. Bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen of technische stoornis wordt de teller niet terug op nul gezet op 1 januari tenzij de individuele werknemer in een periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.	<u>Article 10</u> Toutes les dispositions à durée déterminée seront prolongées. En cas de chômage temporaire pour raisons économiques ou dysfonctionnement technique, le compteur ne sera pas remis à zéro au 1er janvier, sauf si le salarié individuel n'a connu aucun chômage économique depuis 9 mois.
<u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid</u>	<u>Chapitre 4 – Sécurité d'emploi</u>
<u>Artikel 11</u> – De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkzekerheid van 20 december 2021 (registratienummer: 171932/CO/105) wordt van onbepaalde duur.	<u>Article 11</u> - La convention collective de travail relative à la sécurité de l'emploi du 20 décembre 2021 (n° d'enregistrement : 171932/CO/105) passe à durée indéterminée.
<u>Hoofdstuk 5 – Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning</u>	<u>Chapitre 5 – Organisation du travail et planification de la carrière</u>
<i>Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)</i>	<i>Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i>
<u>Artikel 12</u> - De sectorale sociale partners komen overeen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.	<u>Article 12</u> - Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail - cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.
In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners de toepassing van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) bevestigen en verlengen tot 30 juni 2025.	Dans une convention collective de travail distincte, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront jusqu'au 30 juin 2025 les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 2 – Tijdskrediet</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 2 – Crédit-temps</i></p>
<p><u>Artikel 13</u> – De partijen komen overeen het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm gedurende 51 maanden voor onbepaalde duur te verlengen.</p>	<p><u>Article 13</u> – Les parties conviennent de prolonger pour une durée indéterminée le droit au crédit-temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps pendant 51 mois.</p>
<p><u>Artikel 14</u> – De partijen komen overeen de volgende regelingen te verlengen tot 30 juni 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landingsbanen vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan - Landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5^{de} en halftijds regime 	<p><u>Article 14</u> - Les parties conviennent de prolonger jusqu'à 30 juin 2025 les régimes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière - Emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou les métiers lourds à partir de 55 ans en régime 4/5e et mi-temps
<p>Partijen bevestigen de alternatieve berekeningswijze van de drempel van 5% via omrekening naar 4% voltijds equivalent.</p>	<p>Les parties confirment la méthode alternative de calcul du seuil de 5% en portant ce seuil à 4%, calculé en équivalent temps plein.</p>
<p>Partijen vragen aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid op ondernemingsvlak van de toepassing van dit stelsel.</p>	<p>Les parties demandent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises lors de l'exercice de ce régime.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 3 – Anciënniteitsverlof</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 3 - Congé d'ancienneté</i></p>
<p><u>Artikel 15</u> - Vanaf 1 januari 2024 heeft elke arbeider recht op een 4de dag anciënniteitsverlof vanaf 25 jaar anciënniteit in bedrijven waar dit nog niet wordt toegepast.</p>	<p><u>Article 15</u> – A partir du 1er janvier 2024 chaque ouvrier a droit à un 4ème jour de congé d'ancienneté à partir de 25 ans d'ancienneté pour les entreprises où il n'est pas encore appliqué.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 4 – Loopbaanverlof</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 4 - Congé de carrière</i></p>
<p><u>Artikel 16</u> - Vanaf 1 januari 2024 wordt de bestaande regeling rond loopbaanverlof gewijzigd als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Vanaf 54 jaar: 1 dag -Vanaf 57 jaar: 2 dagen -Vanaf 60 jaar: 3 dagen -4de dag in laatste jaar aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen 	<p><u>Article 16</u> - A partir du 1er janvier 2024 le régime de congé de carrière existant est modifié comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> -À partir de 54 ans : 1 jour -À partir de 57 ans : 2 jours -À partir de 60 ans : 3 jours -4ème jour lors de la dernière année précédant le départ en RCC / à la retraite (anticipée ou légale)
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 6 – Opleiding</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 6 – Formation</u></p>

<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 1 – Risicogroepen</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 1 - Groupes à risques</i></p>
<p><u>Artikel 17</u> – De bepalingen betreffende de risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.</p> <p>De bijdrage voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p>	<p><u>Article 17</u> – Les dispositions relatives aux groupes à risques sont prolongées dans les limites légales pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.</p> <p>La cotisation prévue pour l'emploi et la formation des groupes à risques reste fixée à 0,10 p.c..</p>
<p style="text-align: center;"><i>Afdeling 2 – Permanente vorming</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Section 2 – Formation permanente</i></p>
<p><u>Artikel 18</u> – Individueel opleidingsrecht</p> <p>In toepassing van art. 54, §1, 1° van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen heeft elke voltijdse arbeider een individueel opleidingsrecht van 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024</p>	<p><u>Article 18</u> – Droit individuel à la formation</p> <p>En application de l’art. 54, §1, 1° de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, chaque ouvrier occupé à temps plein a un droit individuel à la formation qui s'élève à 4 jours de formation en 2023 et à 5 jours de formation à partir de 2024.</p>
<p><u>Artikel 19</u></p> <p>De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen, zijn de formele en informele opleidingen (die rechtstreeks verband houden met het werk) als bedoeld in artikel 50, § 1, a) en b) van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.</p> <p><u>Artikel 20 - Opleidingsplan</u></p> <p>De rol van de ondernemingsraad waaraan de opleidingsplannen moeten worden voorgelegd wordt hierbij herbevestigd (de sectorale cao permanente vorming wordt in die zin aangepast)</p>	<p><u>Article 19</u></p> <p>Les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, sont les formations formelles et informelles (celles en relation directe avec le travail) visées à l'article 50, § 1er, a) et b) de la loi du 3 octobre portant des dispositions relatives au travail et les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</p> <p><u>Article 20 – Plan de formation</u></p> <p>Le rôle du conseil d'entreprise auquel les plans de formation doivent être soumis est reconfirmé (la convention collective sectorielle sur la formation continue est modifiée en conséquence).</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 21</u> – Openbaar vervoer</p> <p>De werkgeverstussenkomst bedraagt 80 % waardoor toepassing gemaakt dient te worden van de derdebetalersregeling daar waar mogelijk vanaf 1 januari 2024.</p> <p><u>Artikel 22</u> – Privé vervoer</p> <p>De bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het privé vervoer worden elk jaar op 1 mei geïndexeerd.</p> <p><u>Artikel 23</u> – Fiets</p> <p>Met ingang van 1 januari 2024 bedraagt de kilometervergoeding 0,27€/km.</p> <p>De bestaande gunstigere sectorale regeling voor de eerste 6 kilometer blijft behouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 0,48 per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 1 tot en met 3 km; • € 0,36 per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 4 tot en met 5 km; • € 0,30 per effectief gereden kilometer voor een enkele afstand van 6 km. 	<p><u>Article 21</u> – Transport public</p> <p>La contribution de l'employeur est de 80 %, ce qui signifie que le régime du tiers payant doit être appliqué dans la mesure du possible à partir du 1 janvier 2024</p> <p><u>Article 22</u> – Transport privé</p> <p>Les montants de la contribution de l'employeur aux frais de transport privé sont indexés le 1er mai de chaque année</p> <p><u>Article 23</u> – Vélo</p> <p>A partir du 1er janvier 2024, l'indemnité kilométrique sera de 0,27 euro/km.</p> <p>Le régime sectoriel actuel, plus favorable pour les 6 premiers kilomètres, sera maintenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 0,48 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 1 à 3 km ; • € 0,36 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 4 à 5 km ; • € 0,30 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 6 km.
<p><u>Hoofdstuk 8</u> – <u>Inspraak en overleg</u></p>	<p><u>Chapitre 8</u> – <u>Participation et consultation</u></p>
<p><u>Artikel 24</u></p> <p>Wat betreft het gebruik van faciliteiten voor syndicaal werk wordt de cao van 4 juli 2022 van PC 224 naar analogie opgemaakt voor PC 105.</p>	<p><u>Article 24</u></p> <p>En ce qui concerne les facilités pour le travail syndical la convention collective du 4 juillet 2022 de la CP 224 est constituée par analogie pour la CP 105.</p>
<p><u>Hoofdstuk 9</u> – <u>Harmonisatie statuten</u></p>	<p><u>Chapitre 9</u> – <u>Harmonisation des statuts</u></p>
<p><u>Artikel 25</u></p> <p>De werkzaamheden van de sectorale werkgroep 105-224 zullen worden hervat met het oog op de inventariseren van de loon- en arbeidsvoorwaarden.</p> <p>De sector moedigt de sociale partners van de</p>	<p><u>Article 25</u></p> <p>Le groupe de travail sectoriel 105-224 reprendra ses travaux pour faire le point sur les conditions de salaire et de travail.</p> <p>Le secteur encourage les partenaires sociaux des</p>

<p>ondernemingen aan om rekening te houden met de einddata (tegen 1/1/2030) die voorzien zijn in de Wet van 5 mei 2014 zoals gewijzigd, aangaande het traject met het oog op de harmonisatie van de aanvullende pensioenstelsels.</p>	<p>entreprises à tenir compte des dates butoirs (à 1/1/2030) prévues dans la loi modifiée du 5 mai 2014 concernant le parcours d'harmonisation des régimes de pension complémentaire.</p>
<p><u>Hoofdstuk 10 – Klein verlet</u></p>	<p><u>Chapitre 10 – Petit chômage</u></p>
<p><u>Artikel 26</u> De dag klein verlet op de dag van de begrafenis kan worden opgenomen op een dag waarop een wake plaats vindt, de dag van het gebruikelijke afscheidsritueel van een van de in België erkende afscheidsrituelen.</p> <p>De feitelijk samenwonende partner wordt gelijk gesteld met de echtgenoot/echtgenote</p> <p>Halfbroer en halfzus wordt gelijk gesteld met broer en zus.</p>	<p><u>Article 26</u> Le jour du petit chômage prévu le jour des funérailles peut être pris un jour où a lieu une veillée funèbre, le jour du rituel d'adieu habituel ou l'un des rituels d'adieu reconnus en Belgique.</p> <p>Le cohabitant est assimilé au conjoint</p> <p>Les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés à des frères et sœurs.</p>
<p><u>Hoofdstuk 11 – Sectorale uitdagingen</u></p>	<p><u>Chapitre 11 – Défis sectoriels</u></p>
<p><u>Artikel 27</u> De sector Non-ferro neemt een actieve rol in het promoten van het wettelijk kader (regionaal, nationaal, Europees en mondiaal) rond sociale dumping en oneerlijke concurrentie, rond ketenzorg en Human Rights Due Diligence.</p> <p>Just Transition: De verschuiving naar een duurzame productie creëert vraag naar nieuwe vaardigheden; in de opleidingsplannen en de loopbaangesprekken dient er voldoende aandacht besteed te worden aan duurzaamheidstransities van werknemers.</p>	<p><u>Article 27</u> Le secteur des métaux non ferreux joue un rôle actif dans la promotion du cadre juridique (régional, national, européen et mondial) relatif au dumping social et à la concurrence déloyale, à la protection de la chaîne d'approvisionnement et à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme</p> <p>Just Transition : Le passage à une production durable crée une demande de nouvelles compétences ; les plans de formation et les entretiens de carrière doivent accorder une attention suffisante aux transitions des employés en matière de durabilité.</p>
<p><u>Hoofdstuk 12 – Sectoraal beleid inzake racisme en non-discriminatie</u></p>	<p><u>Chapitre 12 – Politique sectorielle en matière de racisme et de non-discrimination</u></p>
<p><u>Artikel 28</u> Op 8 mei wordt elk jaar gezamenlijk een sterk signaal gegeven tegen racisme en discriminatie in onze sector.</p>	<p><u>Article 28</u> Chaque année, le 8 mai, un message fort contre le racisme et la discrimination dans notre secteur sera envoyé collectivement.</p>
<p><u>Hoofdstuk 13 – Voortgezet gezondheidstoezicht</u></p>	<p><u>Chapitre 13 – La surveillance de santé prolongée</u></p>

<p><u>Artikel 29</u> De partijen bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doen de paritaire aanbeveling aan de werkgevers in de sector om de arbeiders die recht hebben op voortgezet gezondheidstoezicht daarover te informeren.</p>	<p><u>Article 29</u> Les parties à la présente convention collective de travail recommandent conjointement aux employeurs du secteur d'informer en conséquence les ouvriers qui ont droit à une surveillance médicale continue.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 14 – Sociale vrede</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 14 – Paix sociale</u></p>
<p><u>Artikel 30</u> – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot 30 juni 2025. Dit houdt in dat:</p> <p>a) de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;</p> <p>b) 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 30</u> – Les parties signataires s’engagent à respecter, jusqu’au 30 juin 2025, 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 style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 15 – Duur</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 15 – Durée</u></p>
<p><u>Artikel 31</u> – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024, tenzij anders bepaald.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 12, 14, 17, 30 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2025.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 1, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 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><u>Article 31</u> – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2024, sauf stipulation contraire.</p> <p>Les dispositions des articles 12, 14, 17, 30 sont en vigueur jusqu’au 30 juin 2025.</p> <p>Les dispositions des articles 1, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 et 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>

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.

Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.

BIJLAGE/ANNEXE

STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVÉSECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING

SOCIAAL AKKOORD VAN 28 AUGUSTUS 2023

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privésector verklaren de ondertekenende partijen dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2025 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.

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

ACCORD SOCIAL DU 28 AOUT 2023

En application de l'arrêté du Gouvernement Flamand du 1 mars 2002 portant réforme du régime de primes d'encouragement dans le secteur privé, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2025, 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.