

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	Commission Paritaire pour les employés 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 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 (61.401/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 (61.401/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 – 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</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</p>

<p>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 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>la forme et selon les modalités visée 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 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 werknemers 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 travailleurs 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"> - Inférieure 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 bedienden 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 employés 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 1er 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</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</p>

<p>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>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>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>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><i>Afdeling 2 – Harmonisatiepremie en alternatieve invulling</i></p>	<p><i>Section 2 – Prime d'harmonisation et affectation alternative</i></p>
<p><u>Artikel 4</u> – In ondernemingen waar de harmonisatie van anciënniteitsdagen niet leidt tot een effectieve verhoging van het aantal dagen of waar de harmonisatiepremie nog niet is omgezet, wordt deze premie ten bedrage van 110 euro betaald in november 2023.</p> <p>Deze harmonisatiepremie wordt in 2024 geïndexeerd en moet ten laatste tegen 31 december 2024 een alternatieve invulling krijgen.</p>	<p><u>Article 4</u> – Dans les entreprises où l'harmonisation des jours d'ancienneté ne se traduit pas par une augmentation effective du nombre de jours ou la prime d'harmonisation n'a pas encore été convertie, cette prime d'un montant de 110 euros sera versée en novembre 2023.</p> <p>Cette prime d'harmonisation sera indexée en 2024 et devra être convertie alternativement au plus tard le 31 décembre 2024.</p>
<p><i>Afdeling 3 – Alternatieve invulling ecocheques</i></p>	<p><i>Section 3 – Affectation alternative écochèques</i></p>
<p><u>Artikel 5.</u> - Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 betreffende ecocheques (registratienummer: 172430/CO/224), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques, volgens dezelfde principes als het vorige sectoraal akkoord opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst 'Budget' van 25 november 2021 (registratienummer: 171571/CO/224).</p> <p>Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 31 oktober 2023, dan blijven de bestaande</p>	<p><u>Article 5.</u> - 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 : 172430/CO/224), peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques, selon les mêmes principes que l'accord sectoriel précédant fixés dans la convention collective de travail 'Budget' du 25 novembre 2021 (numéro d'enregistrement : 171571/CO/224).</p> <p>Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 31 octobre 2023 au plus tard, les écochèques</p>

<p>ecocheques ten bedrage van 250 euro per bediende per jaar van toepassing.</p>	<p>existants pour un montant de 250 euros par employé par an restant d'application.</p>
<p><i>Afdeling 4 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)</i></p>	<p><i>Section 4 – Avantages liés aux résultats (ROCE)</i></p>
<p><u>Artikel 6</u> – In artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2008 betreffende de “variabele bonus” (registratienummer: 88098/CO/224) wordt een 3^e alinea toegevoegd die luidt als volgt:</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 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 referentieperiode en bezorgt een kopie ervan aan de voorzitter van het paritaire comité voor de non-ferro metalen.”</i></p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p><u>Article 6</u> – Dans l'article 5 de la convention collective de travail du 16 avril 2008 relative au « bonus variable » (numéro d'enregistrement : 88098/CO/224), un 3^{ème} alinéa est inséré, libellé comme suit :</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 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>Cet article est d'application pour une durée indéterminée.</p>
<p><i>Afdeling 5 – Verhoging van het sectoraal minimumloon en de sectorale weddeschaal</i></p>	<p><i>Section 5 – Augmentation du salaire minimum sectoriel et barème sectoriel</i></p>
<p><u>Artikel 7</u> – Op 1 januari 2024 wordt de gewaarborgde minimumwedde verhoogd naar € 2390,47.</p>	<p><u>Article 7</u> – L' appointment minimum garanti est augmenté à € 2390,47 au 1^{er} janvier 2024.</p>
<p><i>Afdeling 6 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren</i></p>	<p><i>Section 6 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes</i></p>

<p><u>Artikel 8</u> – De sociale partners van de sector verklaren j 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 8</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 7 – Eindejaarspremie</i></p>	<p><i>Section 7 – Prime de fin d’année</i></p>
<p><u>Artikel 9</u> – Vanaf de berekening van de eindejaarspremie 2023 zullen alle vormen van tijdelijke werkloosheid (ingevolge economische redenen, sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie en tijdelijke overmacht) die zich voordoen tijdens de desbetreffende referteperiode worden gelijkgesteld.</p>	<p><u>Article 9</u> – A partir du calcul de la prime de fin d’année 2023 toutes les formes de chômage temporaire (pour raisons économiques, pour raison de fermeture d’entreprise pendant les vacances annuelles et pour raison de force majeure temporaire) survenant durant la période de référence concernée sont assimilés.</p>
<p><u>Artikel 10</u> - Partijen engageren zich om de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 met betrekking tot de omzetting van de eindejaarspremie in vrije dagen aan te vullen met de optie om deze volledig of gedeeltelijk aan te wenden voor fietslease. De overeengekomen toepassingsmodaliteiten zullen opgenomen worden in hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><u>Article 10</u> - Les parties s’engagent à ajouter à la convention collective de travail du 20 décembre 2021 relative à la conversion de la prime de fin d’année en jours non-prestés la possibilité de l'utiliser en tout ou en partie pour la location de bicyclettes. Les modalités d’application convenues seront reprises dans la convention collective de travail susmentionnée.</p>
<p><i>Afdeling 8 – Bestaanszekerheid</i></p>	<p><i>Section 8 – Sécurité d’existence</i></p>
<p><u>Artikel 11</u> – De collectieve arbeidsovereenkomst ‘Sectoraal stelsel van bestaanszekerheid’ van 20 december 2021 (registratienummer 172429/CO/224) wordt verlengd, met inbegrip van artikel 3bis dat bepaalt dat bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen de teller niet terug op nul wordt gezet op 1 januari tenzij de bediende in een periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.</p>	<p><u>Article 11</u> – La convention collective de travail ‘Régime sectoriel de sécurité d’existence’ du 20 décembre 2021 (n° d’enregistrement 172429/CO/224) est prolongée, y compris l’article 3bis qui prévoit qu’ en cas de chômage temporaire pour raisons économiques, le compteur ne sera pas remis à zéro au 1er janvier, sauf si l’ employé n’a connu aucun chômage économique depuis 9 mois</p>
<p><u>Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid</u></p>	<p><u>Chapitre 4 – Sécurité d’emploi</u></p>

<p><u>Artikel 12</u> – De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 betreffende “Werkzekerheid” (registratienummer 172422/CO/224) wordt van onbepaalde duur.</p>	<p><u>Article 12</u> – La convention collective de travail du 20 décembre 2021 concernant « Sécurité d'emploi » (n° d'enregistrement : 172422/CO/224) passe 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 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</i></p>	<p><i>Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i></p>
<p><u>Artikel 13</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.</p>	<p><u>Article 13</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.</p>
<p>In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen de sectorale sociale partners de toepassing van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) bevestigen en verlengen tot 30 juni 2025 en de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot en met 31 december 2026.</p>	<p>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) et la possibilité de dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2026.</p>
<p><i>Afdeling 2 – Tijdskrediet</i></p>	<p><i>Section 2 – Crédit-temps</i></p>
<p><u>Artikel 14</u> – De sectorale sociale partners 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 14</u> – Les interlocuteurs sociaux sectoriels 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 15</u> – De sectorale sociale partners 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 15</u> – Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger les systèmes suivants jusqu'au 30 juin 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le droit aux emplois de fin de carrière pour les employés à partir de 50 ans qui justifient d'une carrière de 28 ans; - Le droit aux emplois de fin de carrière pour les employés avec une longue carrière ou un métier lourd à partir de 55 ans si ces

	employés réduisent leurs prestations à 4/5 ^{ième} ou à mi-temps.
Het regime van landingsbanen vanaf 55j in 4/5de en halftijds regime voor lange loopbanen en zware beroepen wordt uitgebreid naar de kaderleden.	Le régime d'accès à l'emploi à partir de 55 ans en 4/5 ^{ème} et à mi-temps pour les carrières longues et les professions pénibles sera étendu aux cadres.
Partijen bevestigen de alternatieve berekeningswijze van de drempel van 5% via omrekening naar 4% voltijds equivalent (VTE).	Les parties confirment la méthode alternative de calcul du seuil de 5% en portant ce seuil à 4%, calculé en équivalents temps-plein (ETP).
Partijen vragen aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid op ondernemingsvlak van de toepassing van dit stelsel.	Les parties demandent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises lors de l'exercice de ce régime.
<i>Afdeling 3 – Anciënniteitsverlof</i>	<i>Section 3 – Congé d'ancienneté</i>
<u>Artikel 16</u> - Vanaf 1 januari 2024 heeft elke bediende recht op 1 dag anciënniteitsverlof na 5 jaar anciënniteit, 2 dagen na 10 jaar, 3 dagen na 20 jaar en 4 dagen na 25 jaar.	<u>Article 16</u> – À partir du 1 ^{er} janvier 2024 chaque employé a droit à 1 jour de congé d'ancienneté après 5 ans d'ancienneté, 2 jours après 10 ans, 3 jours après 20 ans et 4 jours après 25 ans.
<i>Afdeling 4 – Loopbaanverlof</i>	<i>Section 4 – Congé de carrière</i>
<u>Artikel 17</u> - Vanaf 1 januari 2024 wordt de bestaande regeling rond loopbaanverlof als volgt gewijzigd: <ul style="list-style-type: none"> - 1 dag vanaf 54 jaar; - 2 dagen vanaf 57 jaar; - 3 dagen vanaf 60 jaar; - 4 dagen in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of naar vervroegd of wettelijk pensioen. 	<u>Article 17</u> – À partir du 1 ^{er} janvier 2024 le congé de carrière existant est modifié comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour à partir de 54 ans ; - 2 jours à partir de 57 ans ; - 3 jours à partir de 60 ans ; - 4 jours dans la dernière année avant le RCC ou la pension anticipée ou légale.
<i>Afdeling 5 – Racisme en discriminatie</i>	<i>Section 5 – Racisme et discrimination</i>
<u>Artikel 18</u> - Op 8 mei wordt elk jaar gezamenlijk een sterk signaal gegeven tegen racisme en discriminatie in onze sector.	<u>Article 18</u> - Chaque année, le 8 mai, un message fort contre le racisme et la discrimination dans notre secteur sera envoyé collectivement.
<i>Afdeling 6 – Deconnectie</i>	<i>Section 6 - Déconnexion</i>

<p><u>Artikel 19</u> - Partijen engageren zich om uiterlijk op 31 oktober 2023 een suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst over deconnectie te bespreken. De door Agoria en de vakbonden ter beschikking gestelde modellen zullen als basis worden gebruikt.</p>	<p><u>Article 19</u> - Les parties s'engagent à discuter d'une convention collective de travail supplétive sur la déconnexion au plus tard le 31 octobre 2023. Les modèles fournis par Agoria et les syndicats serviront de base.</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 20</u> – In toepassing van de wet van 27 december 2006 en het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 (172427/co/224) betreffende de tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen verlengd tot 30 juni 2025.</p> <p>De bijdrage voorzien in artikel 2 van deze cao blijft vastgesteld op 0,10 pct.</p>	<p><u>Article 20</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 20 décembre 2021 (172427/co/224) concernant les initiatives d'emploi et de formation en faveur des groupes à risques sont prolongées jusqu'au 30 juin 2025.</p> <p>La cotisation prévue à l'article 2 de cette CCT reste fixée à 0,10 p.c.</p>
<p><i>Afdeling 2 – Permanente vorming</i></p>	<p><i>Section 2 – Formation permanente</i></p>
<p><u>Artikel 21</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 bediende een individueel opleidingsrecht van 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024.</p> <p>De bedienden met statuut van uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt genieten een gelijkwaardig opleidingsrecht als de vaste werknemers.</p>	<p><u>Article 21</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 employé 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>Les employés intérimaires qui ont travaillé minimum 6 mois dans l'entreprise de façon ininterrompue bénéficient d'un droit à la formation équivalent à celui des travailleurs permanents.</p>
<p><u>Artikel 22</u> – Opleidingsplan</p> <p>In de collectieve arbeidsovereenkomst 'Permanente vorming' wordt de rol van de</p>	<p><u>Article 22</u> – Plan de formation</p> <p>Dans la convention collective de travail sur la formation permanente, le rôle du conseil</p>

<p>ondernemingsraad waaraan de opleidingsplannen moeten worden voorgelegd, herbevestigd.</p>	<p>d'entreprise auquel les plans de formation doivent être soumis est reconfirmé.</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 23</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 24</u> – Fiets</p> <p>Wanneer de bediende gebruik maakt van de fiets voor de verplaatsing tussen zijn verblijfplaats en de onderneming worden vanaf 1 januari 2024 de volgende vergoedingen voorzien:</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; • € 0,27 per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 7 km. 	<p><u>Article 23</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 24</u> – Vélo</p> <p>Lorsque l'employé utilise le vélo pour le déplacement entre sa résidence et l'entreprise, les interventions suivantes sont prévues à partir du 1^{er} janvier 2024 :</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; • € 0,27 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples à partir de 7 km.
<p style="text-align: center;"><u>Hoofdstuk 8 – Harmonisatie statuten</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chapitre 8 – Harmonisation des statuts</u></p>
<p><u>Artikel 25</u> – De werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak, zullen worden hervat met het oog op de inventariseren van de loon- en arbeidsvoorwaarden.</p>	<p><u>Article 25</u> – Les travaux du groupe de travail créé en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel, reprendra ses travaux pour faire le point sur les conditions de salaire et de travail.</p>
<p><u>Artikel 26</u> – De sector moedigt de sociale partners van de ondernemingen aan om rekening te houden met de gewijzigde einddata (tegen 1/1/2030) die voorzien zijn in de Wet van 5 mei 2014, in verband met de harmonisatie van de aanvullende pensioenstelsels.</p>	<p><u>Article 26</u> – Le secteur encourage les partenaires sociaux des entreprises à tenir compte des dates butoirs modifiées (à 1/1/2030) prévues dans la loi du 5 mai 2014 concernant l'harmonisation des régimes de pension complémentaire.</p>

<p><u>Artikel 27</u> – De syndicale waarborgen worden op 200 euro per bediende per jaar gebracht.</p>	<p><u>Article 27</u> – Les garanties syndicales seront portées à 200 euros par employé par an.</p>
<p><u>Hoofdstuk 9 – Klein verlet</u></p>	<p><u>Chapitre 9 – Petit chômage</u></p>
<p><u>Artikel 28</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 gelijkgesteld met de echtgenoot/echtgenote.</p> <p>Halfbroer en halfzus worden gelijkgesteld met broer en zus.</p> <p>Het afleggen van de verklaring van wettelijk samenwonen wordt gelijkgesteld met het huwelijk.</p>	<p><u>Article 28</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>La déclaration de cohabitation légale est assimilée au mariage.</p>
<p><u>Hoofdstuk 10 – Sectorale uitdagingen</u></p>	<p><u>Chapitre 10 – Défis sectoriels</u></p>
<p><u>Artikel 29</u> – De non-ferro sector 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 29</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 11 – Voortgezet gezondheidstoezicht</u></p>	<p><u>Chapitre 11 – La surveillance médicale continue</u></p>
<p><u>Artikel 30</u> – De partijen bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doen de paritaire aanbeveling aan de werkgevers in de sector om de werknemers die recht hebben op voortgezet gezondheidstoezicht daarover te informeren.</p>	<p><u>Article 30</u> – Les parties à la présente convention collective de travail recommandent conjointement aux employeurs du secteur d'informer en conséquence les employés qui ont droit à une surveillance médicale continue.</p>

<u>Hoofdstuk 12 – Sociale vrede</u>	<u>Chapitre 12 – Paix sociale</u>
<p><u>Artikel 31</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 31</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>
<u>Hoofdstuk 13 – Duur</u>	<u>Chapitre 13 – Durée</u>
<p><u>Artikel 32</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 13, 15, 19, 20 en 31 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2025.</p> <p>De bepalingen van de artikelen 1, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 27 en 28 zijn van onbepaalde duur en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden.</p> <p>De opzegging wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.</p> <p>De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.</p>	<p><u>Article 32</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 13, 15, 19, 20 et 31 sont en vigueur jusqu’au 30 juin 2025.</p> <p>Les dispositions des articles 1, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 27 et 28 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>

BIJLAGE/ANNEXE

**STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVESECTOR 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 bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest tot 30 juni 2023 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 28 août 2023

En application de l'arrêté du Gouvernement Flamand du 1^{er} 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 2023, 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.