

<p>Agoria en de werknemersorganisaties hebben afspraken gemaakt omtrent de toekomstige loonvorming, de coronapremie, de loopbaanplanning van werknemers en het sociaal overleg. Deze afspraken zijn weergegeven in dit ontwerp van akkoord binnen het paritair comité 209.</p>	<p>Agoria et les organisations syndicales ont conclu des accords sur la future formation des salaires, la prime corona, la planification de carrière des travailleurs et la concertation sociale. Ces accords font l'objet du présent projet d'accord au sein de la commission paritaire 209.</p>
<p><b><u>LOONVORMING</u></b></p>	<p><b><u>EVOLUTION SALARIALE</u></b></p>
<p>De bepalingen in verband met de ondernemingsenveloppe, de coronapremie en de retroactiviteitspremie zijn in principe beperkt tot gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.</p>	<p>Les dispositions relatives à l'enveloppe d'entreprise, la prime corona et la prime de rétroactivité sont en principe limitées aux employés barémisés et barémisables.</p>
<p>In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden kan in paritair overleg het toepassingsgebied uitgebreid worden tot niet-gebaremiseerde en niet-baremiseerbare bedienden en dit volgens de volgende procedure in 2 stappen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden moeten akkoord gaan om een bespreking aan te gaan met betrekking tot een eventuele uitbreiding van het hogervermelde toepassingsgebied.</li> <li>2. Als en slechts als zij hierover akkoord gaan, moeten zij vervolgens akkoord gaan over de omschrijving van het toepassingsgebied van de loonvorming.</li> </ol>	<p>Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale pour les employés, le champ d'application peut être étendu aux employés non-barémisés et non-barémisables et, ce, selon la procédure suivante en deux étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale doivent convenir d'engager une discussion en vue d'une éventuelle extension du champ d'application susmentionné.</li> <li>2. Si et seulement si ils sont d'accord, ils doivent alors s'entendre sur la définition du champ d'application de l'évolution salariale.</li> </ol>
<p>In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden is het toepassingsgebied conform de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen.</p>	<p>Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le champ d'application est conforme aux accords ou pratiques existants au niveau de l'entreprise.</p>
<p>De bovenvermelde procedure en beslissing kunnen gevolgd en genomen worden, hetzij voor, hetzij tijdens, hetzij na deze met betrekking tot de loonvorming vermeld hierna.</p>	<p>La procédure et la décision susmentionnées peuvent être suivies et prises, soit avant, soit pendant, soit après celle concernant l'évolution salariale prévue ci-après.</p>
<p><b><u>ONDERNEMINGSENVELOPPE 2022</u></b></p>	<p><b><u>ENVELOPPE D'ENTREPRISE 2022</u></b></p>
<p>De ondernemingen kunnen de beschikbare loonmarge voor de periode vanaf 2022 invullen op een alternatieve manier via een overdraagbare ondernemingsenveloppe van 0,4% van de loonmassa.</p>	<p>Les entreprises peuvent affecter la marge salariale disponible pour la période à partir de 2022 par le biais d'une enveloppe récurrente de 0,4% de la masse salariale.</p>

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022 voor de  
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**  
26.10.2021

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des  
fabrications métalliques (CP 209)**  
26.10.2021

<p><b>Beschikbare enveloppe:</b> 0,4% vanaf 1 januari 2022 met berekeningsmethode cfr. akkoord 2019-2020</p>	<p><b>Enveloppe disponible :</b> 0,4% au 1er janvier 2022, avec méthode de calcul cf. accord 2019-2020</p>
<p><b>Procedure:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ondernemingen met vakbondsafvaardiging:</b> dubbel akkoord vereist cfr akkoord 2019-2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>- akkoord over principe van enveloppe-invulling</li> <li>- akkoord over de wijze van invulling</li> </ul> </li> <li>• <b>Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring van de alternatieve aanwending door het paritair comité of door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (1 vakbondsorganisatie volstaat) die ter informatie aan het paritair comité overgemaakt wordt (zie akkoord 2019-2020)</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Procédure:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entreprises avec délégation syndicale :</b> double accord requis cfr. accord 2019-2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>- accord sur le principe de l'affectation de l'enveloppe</li> <li>- accord sur les modalités de mise en œuvre</li> </ul> </li> <li>• <b>Entreprises sans délégation syndicale :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- approbation de l'affectation alternative par la commission paritaire ou via la conclusion d'une convention collective de travail (1 organisation syndicale suffit) à transmettre à la commission paritaire pour information (voir accord 2019-2020)</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Timing akkoord:</b> Uiterlijk tegen 15 januari 2022.</p>	<p><b>Timing accord:</b> au plus tard le 15 janvier 2022.</p>
<p><b>Terugvalpositie bij gebrek aan een ondernemingsinvulling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhoging met 0,4% van de effectieve bruto maandweden op 1 januari 2022</li> </ul>	<p><b>Position de repli en l'absence d'une affectation de l'enveloppe d'entreprise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausse de 0,4% des salaires mensuels bruts effectifs au 1er janvier 2022</li> </ul>
<p><b>Klassieke koopkrachtuitzonderingen.</b></p>	<p><b>Exceptions classiques au pouvoir d'achat.</b></p>
<p><b>SECTORALE RETRO-ACTIVITEITSPREMIE 2021</b></p>	<p><b>PRIME SECTORIELLE DE RETRO-ACTIVITE 2021</b></p>
<p>Forfaitaire bruto premie sectoraal: <b>200 euro</b></p> <p><b>Betalingsmodaliteiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In dienst op 30/11/2021</li> <li>• Vereiste van minimaal 60 effectieve arbeidsdagen in 2021 en pro rata toepassing van de 60 effectieve arbeidsdagen voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021</li> <li>• Pro rata aantal maanden in dienst in 2021</li> <li>• Te betalen in december 2021</li> <li>• Pro rata deeltijdsen op basis van arbeidsregime op 30/11/2021</li> </ul> <p>De retro-activiteitspremie moet opgenomen worden in de berekeningsbasis voor het enkel en dubbel vakantiegeld, zoals bij de arbeiders.</p>	<p>Prime sectorielle brute forfaitaire : <b>200 euros</b></p> <p><b>Modalités de paiement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En service au 30/11/2021</li> <li>• Condition de minimum 60 jours de travail effectif en 2021 et application du prorata sur les 60 jours de travail effectif pour les nouvelles entrées en service en 2021</li> <li>• Au prorata du nombre de mois en service en 2021</li> <li>• A payer en décembre 2021</li> <li>• Temps partiel au prorata sur base du régime de travail au 30/11/2021</li> </ul> <p>La prime de rétroactivité doit être incluse dans la base de calcul du pécule de vacances simple et double, comme pour les ouvriers.</p>

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022 voor de  
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

26.10.2021

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des  
fabrications métalliques (CP 209)**

26.10.2021

<p>De retro-activiteitspremie kan desgevallend vervangen worden door een evenwaardig voordeel overeenkomstig dezelfde procedure als voorzien voor de ondernemingsenveloppe 2022.</p>	<p>La prime de rétroactivité peut le cas échéant être remplacée par un avantage équivalent selon la procédure prévue pour l'enveloppe d'entreprise 2022.</p>
<p><b>CORONAPREMIE</b></p>	<p><b>PRIME CORONA</b></p>
<p><b>Begrippen voor toepassing van de coronapremie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bedrijfswinst (-verlies):</b> code 9901 van de jaarrekening</li> <li>• <b>Bruto-marge:</b> In het verkort schema: code 9900 In het volledig schema : resultaat van bedrijfsopbrengsten minus handelsgoederen, grond- en hulpstoffen minus diensten en diverse goederen = totaal van (codes 70 t.e.m.76A) minus (code 60) minus (code 61)</li> <li>• <b>Boekjaar 2018/2019/2020:</b> het boekjaar dat samenvalt met het kalenderjaar 2018/2019/2020 of hoofdzakelijk hierop betrekking heeft.</li> </ul>	<p><b>Définitions pour l'application de la prime corona</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bénéfice (perte) d'exploitation:</b> code 9901 du compte annuel</li> <li>• <b>Marge-brute:</b> Dans le modèle abrégé : code 9900 Dans le modèle complet : Résultat des produits d'exploitation moins Approvisionnements et marchandises moins Services et biens divers = total des (codes 70 jusque et y compris 76A) moins (code 60) et moins (code 61)</li> <li>• <b>Exercice 2018/2019/2020:</b> l'exercice comptable qui correspond avec l'année calendrier 2018/2019/2020 ou qui coïncide principalement avec cette année calendrier</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor alle ondernemingen, met 2 uitzonderingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Automatische uitzondering:</b> Ondernemingen met bedrijfsverlies (code 9901) in de boekjaren 2019 en 2020 en met een daling van de bruto marge van minimaal 10% in het boekjaar 2020 ten opzichte van de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 én 2019.</li> <li>- Via een aanvraag voor een <b>afwijkingsprocedure</b> met goedkeuring van de syndicale delegatie (zie bijlage) en indiening bij het paritair comité</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour toutes les entreprises, avec deux exceptions : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Exception automatique :</b> les entreprises avec une perte d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2019 et 2020 et une diminution de la marge brute de minimum 10 % pour l'exercice 2020 par rapport à la moyenne des exercices 2018 et 2019</li> <li>- Via une <b>procédure de demande de dérogation</b> avec approbation par la délégation syndicale (voir annexe) et soumise à la commission paritaire</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basispremie: <b>300 euro</b></li> <li>• Variabel deel voor ondernemingen met bedrijfswinst (code 9901) voor het boekjaar 2020: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>+200 euro</b> wanneer de bruto marge van het boekjaar 2020 gelijk of groter is dan de gemiddelde bruto-marge over de boekjaren 2018 en 2019.</li> <li>- <b>+100 euro</b> wanneer de bruto marge van het boekjaar 2020 maximaal 10% lager is dan de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 en 2019.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime de base: <b>300 euros</b></li> <li>• Partie variable pour les entreprises avec une bénéfice d'exploitation positive (code 9901) pour l'exercice 2020: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>+200 euros</b> lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est égale ou supérieure à la marge brute moyenne des exercices 2018 et 2019.</li> <li>- <b>+100 euros</b> lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est inférieure de maximum 10% de la moyenne des marges brutes des exercices 2018 et 2019.</li> </ul> </li> </ul>

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022 voor de  
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**  
26.10.2021

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des  
fabrications métalliques (CP 209)**  
26.10.2021

<p><b>Betalingsmodaliteiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In dienst op 30/11/2021</li> <li>• Vereiste van minimaal 60 effectieve werkdagen in 2021 en pro rata toepassing van de 60 effectieve werkdagen voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021</li> <li>• Pro rata aantal maanden in dienst in 2021</li> <li>• Te betalen in december 2021</li> <li>• Pro rata deeltijdsen op basis van arbeidsregime op 30/11/2021</li> </ul>	<p><b>Modalités de paiement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En service au 30/11/2021</li> <li>• Condition de minimum 60 jours de travail effectif en 2021 et application du prorata sur les 60 jours de travail effectif pour les nouvelles entrées en service en 2021</li> <li>• Au prorata du nombre de mois en service en 2021</li> <li>• A payer en décembre 2021</li> <li>• Temps partiel au prorata sur base du régime de travail au 30/11/2021</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Opting-out clause</b> = bedrijfseigen voordeel op basis van een opting-out waarbij zowel werkgever als syndicale delegatie akkoord gaan om een bedrijfseigen voordeel overeen te komen mits het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Clause d'opting-out</b> = avantage propre à l'entreprise basé sur l'opting-out lorsque l'employeur et la délégation syndicale conviennent d'un avantage propre à l'entreprise moyennant conclusion d'une convention collective d'entreprise.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aanrekening</b> van reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Imputation</b> d'une éventuelle prime corona déjà accordée après le 8 juin 2021</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Procedure</b> voor ondernemingen waarvoor de <b>criteria niet passend</b> zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situaties: gewijzigde consolidatiebasis o.a. door fusies en splitsingen, nieuw opgerichte entiteit, buitenlandse entiteit, bijzondere gebeurtenissen...</li> <li>- Toelichting aan syndicale delegatie waarom technisch niet toepasbaar door onderneming</li> <li>- Bespreking en toekenning op ondernemingsvlak naar analogie met sectorale coronapremie</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Procédure</b> pour les entreprises pour lesquelles les <b>critères ne sont pas appropriés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situations : base de consolidation modifiée, e.a. par des fusions et des scissions, entités nouvellement créées, entité étrangère, événements exceptionnels ...</li> <li>- Explication à la délégation syndicale de la raison technique pour laquelle les critères ne sont pas appropriés à l'entreprise Concertation et attribution au niveau de l'entreprise de manière analogue à la prime corona sectorielle</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>MINIMUMLOON</u></b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>SALAIRE MINIMUM</u></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groeipad voor de sectorale gewaarborgde minimum maandwedge; <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/1/2022: + 80 euro</li> <li>- 1/1/2023: + 80 euro</li> <li>- 1/1/2024: + 80 euro</li> </ul> </li> <li>• De sectorale minimumlonen die hoger zijn dan de sectorale gewaarborgde minimum maandwedge worden verhoogd met 0,4 % vanaf 1 januari 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trajet de croissance de l'appointement mensuel minimum sectoriel garanti; <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/1/2022: + 80 euro</li> <li>- 1/1/2023: + 80 euro</li> <li>- 1/1/2024: + 80 euro</li> </ul> </li> <li>• Les salaires minimums plus élevés que l'appointement mensuel minimum sectoriel garanti seront augmentés de 0,4% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.</li> </ul>

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022 voor de  
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

26.10.2021

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des  
fabrications métalliques (CP 209)**

26.10.2021

<ul style="list-style-type: none"> <li>De verhogingen van de sectorale gewaarborgde minimum maandwedge worden verrekend met toekomstige beschikbare loonmarges.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les augmentations de l'appointement mensuel minimum sectoriel national seront imputées sur les futures marges salariales disponibles.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Engagement om in de volgende sectorale akkoorden tot 2024 het nationaal minimumloon te verhogen met de indexering en het eventuele resterende saldo van de beschikbare loonmarge.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engagement à augmenter le salaire minimum national dans les prochains accords sectoriels jusqu'en 2024 par l'indexation et l'éventuel solde restant de la marge salariale disponible.</li> </ul>
<b><u>MOBILITEIT</u></b>	<b><u>MOBILITE</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>De hiernavolgende aanpassingen per 1/1/2022:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les adaptations ci-dessous au 1/1/2022 :</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbetering tussenkomst werkgever in <b>woon-werkverkeer voor ander vervoermiddel</b> dan fiets en openbaar vervoer: <ul style="list-style-type: none"> <li>Verhoging basisbedrag per km van 0,06€ naar 0,075€</li> <li>Behoud van het minimumbedrag per dag</li> <li>Verhoging van het maximumbedrag per dag van 6,50€ tot 8,18€</li> </ul> </li> </ul>	<p>Amélioration de l'intervention de l'employeur dans le <b>trajet domicile-travail pour les autres moyens de transport</b> que le vélo et les transports en commun :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation du montant de base par km de 0,06€ à 0,075€</li> <li>Maintien du montant minimum par jour</li> <li>Augmentation du montant maximum par jour de 6,50€ à 8,18€</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbetering <b>fietsvergoeding</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>Verhoging basisbedrag per km van 0,15€ naar 0,18€</li> <li>Behoud minimumbedrag per dag</li> <li>Verhoging maximumbedrag per dag van 6,50€ naar 7,20€</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de l'<b>indemnité vélo</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation du montant de base par km de 0,15€ à 0,18€</li> <li>Maintien du montant minimum par jour</li> <li>Augmentation du montant maximum par jour de 6,50€ à 7,20€</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sectorale aanbeveling <b>openbaar vervoer</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dit kan een extra stimulans zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recommandation sectorielle <b>transport public</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail.</li> </ul> </li> </ul>
<b><u>FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID</u></b>	<b><u>FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Invoering van een nieuwe <b>tussenkomst bij landingsbanen</b> vanaf 58 jaar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Loopbaanvermindering tot halftijds: 75€</li> <li>Loopbaanvermindering tot 4/5<sup>de</sup>: 30€</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduction d'une nouvelle intervention pour <b>emplois de fin de carrière</b> à partir de 58 ans: <ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction des prestations à mi-temps: 75€</li> <li>Réduction des prestations à 4/5: 30€</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbetering tussenkomst bij <b>loopbaanwijzigingen/zachte landingsbanen</b> (af te stemmen in een paritaire werkgroep met vertegenwoordigers van arbeiders en bedienden)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de l'intervention pour <b>modifications de carrière /fins de carrière adoucies</b> (à convenir dans un groupe de travail paritaire avec représentants des ouvriers et employés)</li> </ul>

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022 voor de  
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

26.10.2021

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des  
fabrications métalliques (CP 209)**

26.10.2021

De paritaire werkgroep onderzoekt de mogelijkheid om de leeftijdsvoorwaarde voor de tussenkomst bij de overgang naar een 4/5 <sup>de</sup> tewerkstelling te verlagen.	Le groupe de travail paritaire examine la possibilité de diminuer la condition d'âge pour l'intervention en cas de passage à un régime à 4/5 <sup>ème</sup>
<b><u>OPLEIDING</u></b>	<b><u>FORMATION</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 16 tot 24 uren vanaf 2022</li> <li>• Behoud definitie opleiding formeel en informeel</li> <li>• Initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever</li> <li>• Evaluatie van het sectoraal opleidingskader in een werkgroep</li> <li>• Verlenging bestaande bepaling scholingsbeding: vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du droit individuel à la formation transférable de 16 à 24 heures à partir de 2022</li> <li>• Maintien définition formation formelle et informelle</li> <li>• Initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur</li> <li>• Evaluation du cadre sectoriel actuel en groupe de travail</li> <li>• Prolongation disposition existante clause d'écolage : les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.</li> </ul>
<b><u>LOOPBAANPLANNING</u></b>	<b><u>PLANIFICATION DE CARRIERE</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Werkloosheid met bedrijfstoeslag:</b> verlenging bestaande bepalingen tot 30/6/2023 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zware beroepen 33 jaar loopbaan</li> <li>- Zware beroepen 35 jaar loopbaan</li> <li>- Lange loopbaan van 40 jaar</li> <li>- Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf ofwel 62 j, ofwel na 42 j beroepsverleden tot 31/12/2024 (indien ontslag ten laatste 30/6/2023)</li> </ul> </li> <li>• <b>Landingsbanen en tijdskrediet:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regimes tot 30/6/2023: landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5 en halftijds arbeidsregime</li> <li>- regime voor onbepaalde duur: loopbaan en halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet</li> <li>- aandacht voor organisatieproblemen op ondernemingsvlak</li> </ul> </li> <li>• <b>Loopbaanverlof:</b> 2<sup>de</sup> dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar vanaf 2022</li> <li>• <b>Sectoraal project duurzame inzetbaarheid:</b> aanvatten en finaliseren tegen einde 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Régimes de chômage avec complément d'entreprise :</b> prolongation de tous les régimes existants jusqu'au 30/6/2023 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Métiers lourds 33 ans de carrière</li> <li>- Métiers lourds 35 ans de carrière</li> <li>- Longue carrière de 40 ans</li> <li>- Exemption de disponibilité adaptée sur demande d'un travailleur à partir de 62 ans ou d'une carrière professionnelle de 42 ans jusqu'au 31/12/2024 (si licenciement au plus tard 30/6/2023)</li> </ul> </li> <li>• <b>Emplois fin de carrière et crédit-temps:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- régimes jusqu'au 30/6/2023 : emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à mi-temps</li> <li>- régime pour une durée indéterminée : crédit-temps avec motif à mi-temps ou temps plein</li> <li>- porter attention aux problèmes d'organisation dans les entreprises</li> </ul> </li> <li>• <b>Congé de carrière :</b> dès 2022, 2ème jour de congé de carrière à partir de l'âge de 58 ans</li> <li>• <b>Projet sectoriel employabilité durable :</b> à commencer et à finaliser d'ici la fin de 2022</li> </ul>

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022 voor de  
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

26.10.2021

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des  
fabrications métalliques (CP 209)**

26.10.2021

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doel : inhoudelijk en financieel ondersteunen van ondernemingen en werknemers bij uitdagingen die gepaard gaan met langere loopbanen</li> <li>- Paritaire betrokkenheid rond thema ontwikkelen of stimuleren</li> <li>- Financiering met bestaande middelen SFBM</li> <li>- Gemeenschappelijk initiatief arbeiders/bedienden</li> <li>- Af te stemmen met initiatieven vanuit de sectorale loopbaanfondsen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif : soutien matériel et financier aux entreprises et aux travailleurs face aux défis des carrières plus longues</li> <li>- Développer ou stimuler l'implication paritaire autour du thème</li> <li>- Financement avec les ressources existantes du FSEM</li> <li>- Initiative conjointe ouvriers/employés</li> <li>- En coordination avec les initiatives des fonds sectoriels de carrière</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Werkzekerheid en uitzendarbeid</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sécurité d'emploi et travail intérimaire</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlenging werkzekerheidsclausule</li> <li>- Coördinatie van bestaande bepalingen inzake uitzendarbeid en tijdelijke arbeid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prolongation de la clause de sécurité d'emploi</li> <li>- Coordination des dispositions existantes en matière de travail intérimaire et temporaire</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tijdelijke werkloosheid (incl. "Overmacht")</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Régime chômage temporaire (« force majeure» incl.)</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invoering van een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid overmacht met eenzelfde vergoeding als voor arbeiders</li> <li>- Verhoging van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid met 2,21%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction d'une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire de force majeure avec la même indemnité que pour les ouvriers</li> <li>- Augmentation de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire de 2,21%</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Klein verlet</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Petit chômage</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De voorwaarde "onder hetzelfde dak " valt weg bij klein verlet voor begrafenissen en huwelijk (mits afbakening begrip familielid/bloedverwant)</li> <li>- het klein verlet voor het huwelijk van een kind kan ook opgenomen worden op de activiteitsdag voorafgaand aan de dag van het huwelijk indien deze op een inactiviteitsdag valt van de werknemer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La condition « sous le même toit » est abandonnée pour le petit chômage pour enterrement et mariage (moyennant définition de la notion membre de famille/parent)</li> <li>- Le petit chômage pour le mariage de l'enfant du travailleur peut être pris le jour habituel d'activité précédent le jour du mariage si celui-ci coïncide avec un jour d'inactivité du travailleur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risicogroepen</b> : verlenging bepalingen en controle van de transitieprojecten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Groupes à risque</b> : prolongation des dispositions et contrôle des projets de transition</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ecocheques</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ecochèques</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid tot omzetten ecocheques naar alternatief.</li> <li>- Gelijkgestelde dagen voor ecocheques: toevoegen "alle dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité de convertir les écochèques en une alternative.</li> <li>- Jours assimilés pour les écochèques : ajouter "tous les jours de congés prophylactiques, de congé de parent d'accueil et de congé d'adoption".</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jongerenlonen</b> : geen sectorale toepassing jongerenlonen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salaires des jeunes</b> : Pas d'application sectorielle des salaires des jeunes</li> </ul>


Ontwerp van sectoraal akkoord 2021-2022 voor de  
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)


26.10.2021


Projet d'accord sectoriel pour les employés des  
fabrications métalliques (CP 209)

26.10.2021


<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Harmonisatie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verderzetten van de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Harmonisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite des travaux du groupe de travail commun 111-209</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sociaal overleg van en voor de toekomst :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitwerken van uitgangspunten voor een gemeenschappelijke visie op het sociaal overleg van en voor de toekomst. De basisidee van dit model is "sociaal overleg voor groei en jobs".</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Concertation sociale du futur :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement des principes pour une vision commune du dialogue social de et pour l'avenir. L'idée de base de ce modèle est la "concertation sociale pour la croissance et l'emploi".</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Deconnectie :</b> zie tekst in bijlage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Déconnexion :</b> voir texte en annexe</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Telewerk :</b> zie tekst in bijlage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Télétravail :</b> voir texte en annexe</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Communicatiemiddelen voor personeelsafgevaardigden :</b> zie tekst in bijlage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Moyens de communication pour représentants du personnel :</b> voir texte en annexe</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sociale vrede en naleving van de akkoorden</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Paix sociale et respect des accords</b></li> </ul>


  
Arkhan Vanhaverleke  
Agoria

  
Piron Stéphane SETCo-BBTK.

  
Denise Correy BBTK-Setco

  
Philippe BERVORTS  
ACV Puls

  
Gerald SCHEEPMANS  
CNE-CSC

  
Jost Dumortier  
ACCVB-CGSLB





**BIJLAGE / ANNEXE**

UITZONDERINGSPROCEDURE CORONAPREMIE	PROCÉDURE DE DÉROGATION PRIME CORONA
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ondernemingen met een bedrijfsverlies in het laatste boekjaar, in herstructurering, of die bijzondere moeilijkheden hebben gekend, kunnen een afwijking bekomen voor de toepassing van de coronapremie.</li></ul>	<p>Les entreprises ayant une perte d'exploitation au cours du dernier exercice comptable, en cours de restructuration ou ayant connu des difficultés particulières peuvent obtenir une dérogation pour l'application de la prime corona.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>- De onderneming dient een aanvraag in bij het paritair comité voor 15 december 2021 en voegt de nodige stukken toe tot staving van de afwijking.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'entreprise doit soumettre une demande à la commission paritaire avant le 15 décembre 2021 et joindre les documents nécessaires à l'appui de la dérogation.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- In ondernemingen met een syndicale delegatie zal de indiening van deze aanvraag voorafgaandelijk goedgekeurd door de syndicale afvaardiging.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dans les entreprises avec délégation syndicale, la présentation de cette demande sera au préalable approuvée par la délégation syndicale.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Het paritair comité neemt een beslissing over de vrijstelling uiterlijk op 20 december 2021. Elke weigering dient gemotiveerd te worden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La commission paritaire se prononce sur l'exemption au plus tard le 20 décembre 2021. Tout refus doit être justifié.</li></ul>

BIJLAGE/ANNEXE

DECONNECTIE	DECONNEXION
<p>De sectorale sociale partners onderschrijven het toenemende belang van goede afspraken op ondernemingsvlak over het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, inclusief het mogelijk maken van de deconnectie.</p>	<p>Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent l'importance croissante d'arrangements appropriés au niveau de l'entreprise pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y inclus la possibilité de déconnexion.</p>
<p>De organisaties van de sociale partners binnen het paritair comité ondersteunen, elk vanuit hun rol, het overleg op ondernemingsvlak om te komen tot een balans tussen werk en privéleven als onderdeel van een duurzaam welzijnsbeleid.</p>	<p>Les organisations des partenaires sociaux au sein de la commission paritaire, chacune dans son rôle, soutiennent la concertation au niveau de l'entreprise pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre d'une politique de bien-être durable.</p>
<p>In dit verband vragen de sociale partners de ondernemingen om deze problematiek regelmatig te bespreken binnen de bestaande overlegorganen en met de werknemers, zoals voorzien in de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie. Het uiteindelijke doel is om concrete maatregelen te nemen die deze deconnectie mogelijk kunnen maken.</p> <p>Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie op het vlak van deconnectie in de sector.</p>	<p>A cet égard, elles demandent aux entreprises d'aborder régulièrement cette question au sein des organes de concertation existants et avec les travailleurs, comme le prévoit la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. L'objectif final est de prendre des mesures concrètes rendant possible cette déconnexion.</p> <p>Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation de la déconnexion dans le secteur.</p>

BIJLAGE/ANNEXE

TELEWERK	TELETRAVAIL
<p>Het telewerk is in de arbeidsorganisatie een belangrijk onderdeel geworden. Het wordt vandaag omkaderd door diverse wettelijke en interprofessionele bepalingen.</p> <p>Dientengevolge worden de ondernemingen gevraagd om aan dit onderwerp prioritair de nodige aandacht te besteden.</p> <p>Dit betekent dat dit onderwerp moet deel uitmaken van het sociaal overleg op ondernemingsvlak.</p> <p>Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie op het vlak van telewerk in de sector.</p>	<p>Le télétravail est devenu un élément important de l'organisation du travail. Aujourd'hui, il est régi par diverses dispositions légales et interprofessionnelles.</p> <p>Il est donc demandé aux entreprises d'accorder en priorité l'attention nécessaire à ce sujet.</p> <p>Cela signifie que ce sujet doit faire partie du dialogue social au niveau de l'entreprise.</p> <p>Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation du télétravail dans le secteur.</p>

  
11 van 12

BIJLAGE/ANNEXE

COMMUNICATIEMIDDELEN VOOR WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN	MOYENS DE COMMUNICATION POUR REPRESENTANTS DU PERSONNEL
De werkgevers worden verzocht om de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafgevaardigden gebruik te laten maken van de in de onderneming ter beschikking zijnde digitale communicatiemiddelen om in het kader van de uitoefening van hun mandaten te kunnen communiceren met de werknemers die zij vertegenwoordigen .	Il est demandé aux employeurs de veiller à ce que les représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi que les représentants syndicaux, aient accès aux outils de communication digitaux disponibles dans l'entreprise, pour pouvoir communiquer avec les travailleurs qu'ils représentent dans le cadre de l'exercice de leurs mandats.
Op ondernemingsvlak worden voorafgaandelijk de nodige afspraken gemaakt over het gebruik van deze communicatiemiddelen, zonder afbreuk te doen aan reeds bestaande afspraken, gewoonten en praktijken.	Au niveau de l'entreprise les accords nécessaires sont convenus au préalable concernant l'utilisation de ces moyens de communication, sans porter préjudice aux accords, usages et pratiques existants.
De afspraken op ondernemingsvlak dienen erover te waken dat het gebruik van de digitale communicatiemiddelen de organisatie van het werk niet verstoort, dat de bescherming van het privéleven wordt gerespecteerd, dat het imago van de onderneming niet wordt geschaad, dat het confidentiële karakter van informatie wordt gerespecteerd en dat de regels en goede praktijken met betrekking tot het gebruik van e-mail, internet en sociale media die in de onderneming van toepassing zijn, worden nageleefd. Deze bepalingen mogen niet als voorwendsel dienen om de syndicale communicatie te verhinderen of te belemmeren.	Les accords au niveau de l'entreprise doivent veiller à ce que l'utilisation des moyens de communication digitaux ne perturbe pas l'organisation du travail, respecte la protection de la vie privée, ne porte pas atteinte à l'image de l'entreprise, respecte la confidentialité des informations et les bonnes pratiques et les règles de conduite applicables dans l'entreprise concernant l'utilisation du courrier électronique, de l'internet et des médias sociaux. Ces dispositions ne peuvent être utilisées comme prétexte pour empêcher ou entraver la communication syndicale.