

Non-ferrometalen

Paritair Comité 105

Nationale overeenkomsten 2021 – 2022



Vrije visie, eigen stem



Collectieve
arbeidsovereenkomsten

Paritair Comité
voor non-ferro metalen (PC 105)

NON-FERRO

NATIONALE CAO'S

2021-2022

INHOUDSOPGAVE

000 WERKINGSFEER PARITAIR COMITÉ

010.	Toepassingsgebied.....	7
015.	Huishoudelijk reglement Paritair Comité	9
020.	Behoud van cao's.....	21
030.	Opheffing van cao's.....	25
060.	Paritair Leercomité.....	29
062.	Huishoudelijk reglement: Paritair Leercomité	31

100 VERLONING

111.	Beroepenclassificatie	41
112.	Loonvorming	45
113-a.	Afschaffing jongerenbarema's	53
113-b.	Studentenbarema's	57
115.	Leervergoeding	61
116.	Jaarlijkse vakantie	65
119-a.	Variabele bonus.....	71
119-b.	Variabele bonus.....	77
121.	Budget	95
122.	Gewaarborgd minimumloon	103
130.	Eindejaarspremie: uitdiensttreding, arbeidsongeschiktheid, profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof.....	109
132.	Eindejaarspremie en tijdelijke werkloosheid	113
133.	Omzetting eindejaarspremie in vrije dagen	115
140.	Coronapremie	119
145.	Storingsvergoeding ploegwerkers	125
146.	Kerstmis- en Nieuwjaarspremie	127
151.	Vervoerskosten	131
160.	Sectoraal systeem ecocheques	139

200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

210.	Wekelijkse arbeidsduur	145
2121.	Afwijkend regime zondagsrust	149
221.	Anciënniteitsverlof.....	151
225.	Loopbaanverlof	153
230-a.	SWT (01.07.2021-31.12.2021).....	157
230-b.	SWT (01.07.2021-30.06.2023).....	163
231-a.	Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid (2021-2022).....	169
231-b.	Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid (2023-2024).....	173
233.	Berekeningswijze aanvullende vergoeding SWT	177
242.	Invoering nieuwe arbeidsregelingen	179
249.	Arbeidsorganisatie	183
251.	Integratie migranten.....	187

300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

310.	Kort verzuim.....	191
315.	Carenzdag.....	201
320.	Opzeggingstermijnen	207
330.	Verlof om dwingende reden.....	211
341.	Beroepsloopbaanonderbreking	213
342-a.	Tijdskrediet en landingsbanen (01.01.21 - 31.12.21)	215
342-b.	Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (01.01.19 - 30.06.21).....	219
342-c.	Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (01.01.21 - 31.12.22).....	227
342-d.	Tijdskrediet en landingsbanen (01.01.23 - 30.06.23)	235
343.	Overgang naar SWT	239
350.	Onthaal van de werknemers.....	243
360.	Uitzendarbeid	249
362.	Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur	253
390.	Statuut jonge werknemers	257

400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING

410.	Tewerkstelling en opleiding van risicogroepen.....	261
413.	Opleidingsfonds	269
415.	Permanente vorming	273
417.	OpleidingsCV.....	279
420.	Industrieel leerlingwezen.....	287

500 SOCIAAL OVERLEG

510.	Statuut vakbondsafvaardiging eerste verwerkers	291
520.	Vakbondsvorming	293
521.	Werkingsfaciliteiten	297
530.	Werkzekerheid	301
531.	Vacatures naar aanleiding van meervoudig of collectief ontslag	305
540.	Verzoeningsprocedure	309
550.	Syndicale waarborgen	321
561.	Model huishoudelijk reglement ondernemingsraden	327

600 SECTORAAL STELSEL BESTAANSZEKERHEID

600-a.	Sectoraal stelsel bestaanszekerheid	335
600-b.	Sectoraal stelsel bestaanszekerheid	341
630-a.	Extralegaal pensioen	359
630-b.	Extralegaal pensioen - Recurrente premie van 10.000 BEF	363

700 SOCIALE PROGRAMMATIE

700.	Nationaal akkoord 2021-2022	367
701.	Verlenging van bepalingen van bepaalde duur	381

800 NOG GELDIGE NIET-GEHARMONISEERDE CAO'S

810/130.	Eindejaarspremies	385
810/222.	Culturele feestdagen	387
810/510.	Statuut vakbondsafgevaardigden	389
820/510.	Statuut vakbondsafgevaardigden	403

000 WERKINGSSFEER PARITAIR COMITÉ

- 010. TOEPASSINGSGEBIED**
- 015. HUISHOUELIJK REGLEMENT PARITAIR COMITÉ**
- 020. BEHOUD VAN CAO'S**
- 030. OPHEFFING VAN CAO'S**
- 060. PARITAIR LEERCOMITÉ**
- 062. HUISHOUELIJK REGLEMENT:
PARITAIR LEERCOMITÉ**

KB: 09.02.71

BS: 19.03.71

Gewijzigd door

KB: 09.07.84

BS: 20.07.84

1. Inhoud:

Benaming en bevoegdheid Paritair Comité

010. Toepassingsgebied

TOEPASSINGSGEBIED

Uittreksel uit het koninklijk besluit van 9 februari 1971 (Belgisch Staatsblad 19.03.71), gewijzigd door het koninklijk besluit van 9 juli 1984 (Belgisch Staatsblad 20.07.84).

Art. 1.

Er worden paritaire comités opgericht van werkgevers en werknemers waarvan de benaming en de bevoegdheid hieronder worden vastgesteld:

§ 1. Voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten, en hun werkgevers:

Paritair Comité voor de non-ferro metalen, te weten voor de ondernemingen die als hoofdactiviteit hebben, de voortbrenging van non-ferrometalen of de eerste activiteiten van hun verwerking tot halffabricaten.

KB: 09.02.71
gewijzigd door

BS: 19.03.71

KB: 09.07.84

BS: 20.07.84

1. Inhoud:

Huishoudelijk reglement Paritair Comité

1. Oprichting-zetel
2. Opdracht
3. Samenstelling
4. Werking
5. Bemiddeling
6. Paritaire Subcomités
7. Wijziging van het reglement
8. Slotbepalingen

2. Duurtijd:

Vanaf 7 februari 1986

015. Huishoudelijk reglement Paritair Comité

Koninklijk besluit van 9 februari 1971, gewijzigd door koninklijk besluit van 9 juli 1984

HUISHOUELIJK REGLEMENT

HOOFDSTUK I. – Oprichting - zetel

Art. 1.

Bij koninklijk besluit van 9 februari 1971 (Belgisch Staatsblad van 19 maart 1971), zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 9 juli 1984 (Belgisch Staatsblad van 20 juli 1984), wordt het Paritair Comité voor de Non-ferrometalen opgericht, en dit voor de ondernemingen die als hoofdactiviteit hebben de voortbrenging van non-ferrometalen of de eerste activiteiten van hun verwerking tot halfabrikaten.

Zijn bevoegdheid strekt zich uit tot de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en tot hun werkgevers.

Art. 2.

De zetel van het comité is gevestigd te Brussel, in de lokalen van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, voor het ogenblik, Belliardstraat, 53.

Indien nodig, kunnen de vergaderingen evenwel buiten de zetel van het Paritair Comité gehouden worden.

Zijn omschrijving strekt zich uit over gans het grondgebied van het Koninkrijk.

HOOFDSTUK II. – Opdracht

Art. 3.

Het Paritair Comité voor de Non-ferrometalen heeft als opdracht:

- a) collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
- b) geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
- c) de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren;
- d) elke andere taak te vervullen die hem door of krachtens de wet is toevertrouwd.

HOOFDSTUK III. – Samenstelling

Art. 4.

Het Paritair Comité voor de non-ferro metalen is samengesteld uit:

- a) een voorzitter en een ondervoorzitter;
- b) 2 secretarissen;
- c) 22 gewone leden en 22 plaatsvervangende leden die de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, waarvan:
 - 11 gewone leden en 11 plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en
 - 11 gewone leden en 11 plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

De voorzitter, ondervoorzitter en leden werden voor het eerst benoemd bij koninklijk besluit van 3 november 1972, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 februari 1973.

Art. 5.

De leden van het comité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers.

HOOFDSTUK IV. – Werking

A) VERGADERINGEN

Art. 6.

Het comité vergadert op initiatief van de voorzitter of op verzoek van een in het comité vertegenwoordigde organisatie.

In dit verzoek wordt melding gemaakt van de punten die de organisatie op de agenda wenst geplaatst te zien en is vergezeld van een toelichtende nota die in het Frans en in het Nederlands wordt gesteld.

Art. 7.

De voorzitter stelt de datum van de vergadering vast en bepaalt de agenda ervan.

Art. 8.

De leden worden door toedoen van de voorzitter opgeroepen. De oproeping vermeldt datum, plaats en agenda van de vergadering en bevat de in artikel 6 bedoelde toelichtende nota.

Zij wordt minstens acht dagen voor de datum van de vergadering gericht aan de gewone en plaatsvervangende leden.

Wanneer het comité vergadert op verzoek van een in het comité vertegenwoordigde organisatie, verzendt de voorzitter de oproepingen ten laatste binnen de vijftien dagen na de ontvangst van het regelmatig ingediend verzoek en het comité vergadert ten laatste binnen de drie weken.

Art. 9.

Het effectief lid dat verhinderd is, voorziet in zijn vervanging. Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt het hiervan de voorzitter bij de aanvang van de vergadering.

Wanneer technische raadgevers de vergadering bijwonen wordt het comité ten laatste bij de aanvang van de zitting door een lid van het Paritair Comité verwittigd van hun aanwezigheid.

Art. 10.

Het comité beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

De plaatsvervangende leden kunnen alleen geldig zitting hebben ter vervanging van de gewone leden, die verhinderd zijn.

Behoudens in geval van hoogdringendheid, eenparig door de aanwezige leden erkend, kan het comité slechts geldig beraadslagen over de punten die op de agenda staan.

Art. 11.

De voorzitter gaat na of aan de voorwaarden om geldig te kunnen beraadslagen en beslissen voldaan is.

Hij leidt de besprekingen en zorgt voor de goede werking van het comité.

De voorzitter zorgt voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien bij artikel 18 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Hij doet deze neerlegging binnen de acht dagen nadat de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst definitief is goedgekeurd.

Hij deelt de leden van het paritair comité zo spoedig mogelijk, en ten laatste tijdens de eerstvolgende vergadering, de kennisgeving mede welke hem door de Minister bij toepassing van artikel 29 (weigering van de algemeen verbindend verklaring) en van artikel 34, 4de lid (overweging van opheffing van de algemeen verbindend verklaring) van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt gedaan.

Art. 12.

De secretaris woont de vergaderingen van het comité bij.

Art. 13.

De vergaderingen van het comité zijn niet openbaar.

B) NOTULEN VAN DE VERGADERINGEN

Art. 14.

De secretaris maakt de notulen op van elke vergadering.

De notulen vermelden:

- de naam van het paritair orgaan;
- de plaats en de datum van de vergadering en het uur waarop de vergadering wordt geopend en gesloten;
- de naam van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden en de organisatie welke deze heeft voorgedragen;
- de naam van de plaatsvervangende leden die de verhinderde effectieve leden vervangen;
- de agendapunten;

- de vaststelling door de voorzitter dat aan de wettelijke voorwaarden om geldig te beraadslagen en beslissen is voldaan.

De notulen dienen een getrouw en gedetailleerd verslag te zijn van de debatten en de conclusies dienen punt voor punt overgenomen.

Art. 15.

De secretaris zendt de notulen aan de voorzitter binnen de drie dagen. De voorzitter tekent de notulen van de vergadering die hij binnen de drie dagen aan de Minister overmaakt.

Art. 16.

De notulen worden gericht aan de effectieve en plaatsvervangende leden binnen de veertien dagen na de vergadering.

Bij ontstentenis van een verzoek om verbetering dat aan de voorzitter schriftelijk wordt gedaan binnen de acht dagen na ontvangst van de notulen, worden deze geacht door het comité te zijn goedgekeurd.

De voorzitter laat het verzoek om verbetering aan de goedkeuring over van de leden die de vergadering hebben bijgewoond. Wanneer hierover geen overeenstemming wordt bereikt, worden de notulen goedgekeurd bij de aanvang van de eerstvolgende vergadering van het comité.

Art. 17.

Tenzij het comité hierover anders beslist, worden de notulen van de vergaderingen niet aan derden medegedeeld.

C) BESLISSINGEN, OVEREENKOMSTEN EN ANDERE AKTEN VAN HET COMITÉ

Art. 18.

De adviezen, voorstellen, verzoeken, beslissingen en overeenkomsten, alsook de overige akten van het comité worden goedgekeurd tijdens de vergadering waarin zij zijn gedaan, genomen of gesloten en zijn elk het voorwerp van afzonderlijke documenten welke bij de notulen van de vergadering worden gevoegd.

Art. 19.

De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt; de collectieve arbeids-overeenkomsten worden aangegaan door alle organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Art. 20.

De in het comité gesloten overeenkomsten kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het comité of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

Art. 21.

Indien de aanwezige leden het eenparig nuttig achten, meer bepaald omwille van het belang van de behandelde onderwerpen of de genomen beslissingen, wordt ter zitting een persmededeling opgesteld en aan de voorzitter toevertrouwd met het oog op zijn publicatie.

D) ANDERE BEVOEGDHEDEN VAN DE VOORZITTER, ONDERVOORZITTER EN SECRETARIS

Art. 22.

De voorzitter vertegenwoordigt het comité in de betrekkingen van dit comité met derden.

Hij ondertekent de correspondentie van het comité.

Hij kan die bevoegdheid niet aan de secretaris overdragen.

Art. 23.

In geval van afwezigheid van de voorzitter vervangt de ondervoorzitter hem en heeft in dat geval dezelfde bevoegdheden als de voorzitter.

Art. 24.

De secretaris vervult zijn opdracht onder het gezag en de leiding van de voorzitter.

E) OPRICHTING VAN WERKGROEPEN

Art. 25.

Het comité kan werkgroepen oprichten om de bijzondere vraagstukken welke het bepaalt te bestuderen.

De besluiten van de studies van de werkgroepen worden aan het comité voor goedkeuring voorgelegd.

HOOFDSTUK V. – Bemiddeling

Art. 26.

Het comité richt een nationaal verzoeningsbureau op om alle geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen.

Art. 27.

De samenstelling en werking van het verzoeningsbureau worden bepaald door een bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VI. – Paritaire Subcomités

Art. 28.

Het Paritair Comité voor de non-ferro metalen behoudt zich het recht voor aan de Koning de oprichting van paritaire subcomités te vragen.

Art. 29.

In geval subcomités worden opgericht, bepaalt de Koning:

- a) op advies van het comité, welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren;
- b) op eensluidend advies van het comité, of de overeenkomsten gesloten in bedoelde subcomités, goedkeuring van het comité behoeven.

Indien goedkeuring vereist is, beslist het comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

Art. 30.

Elk subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

HOOFDSTUK VII. – Wijziging van dit reglement

Art. 31.

Dit huishoudelijk reglement kan gewijzigd worden bij een beslissing van het comité, indien de voorgestelde wijzigingen niet afwijken van de wetgeving en op de agenda geplaatst werden.

HOOFDSTUK VIII. – Slotbepalingen

A) BRIEFWISSELING EN ARCHIEF

Art. 32.

Alle briefwisseling betreffende al wat het comité aangaat dient gericht aan de voorzitter, ter zetel van het comité.

Art. 33.

Het archief van het comité wordt bij de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bewaard.

B) NEERLEGGING VAN HET HUISHOUELIJK REGLEMENT

Art. 34.

Dit huishoudelijk reglement wordt bij de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen neergelegd door de voorzitter van het comité.

C) INWERKINGTREDING

Art. 35.

Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op 7 februari 1986.

CAO: 26.06.85

1. Inhoud:

Toepassing van vroegere cao's ingevolge de uitbreiding van het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité

2. Duurtijd:

Vanaf 26 juni 1985 voor onbepaalde duur

020. Behoud van cao's

BEHOUD COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de Non-ferrometalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

Zij regelt overeenkomstig artikel 27 van de wet van 5 december 1968, de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten geldig in het Paritair Comité voor de Non-ferrometalen, ingevolge de uitbreiding van het bevoegdheidsgebied van dit comité krachtens het koninklijk besluit van 9 juli 1984.

HOOFDSTUK III. – Collectieve arbeidsovereenkomsten geldig voor alle ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Art. 3.

De ondertekenende partijen hebben volgende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, toepasselijk op alle ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen:

1° overeenkomst tot regeling van de inningswijze van de toelagen van syndicale waarborg.

2° overeenkomst betreffende het behoud van het normaal loon ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke op drachten.

Deze overeenkomst vervolledigt en past deze van 1 juni 1976 aan, welke wordt opgeheven.

3° overeenkomst betreffende het loonbarema van de jonge werknemers.

Deze overeenkomst herneemt de bepalingen van de overeenkomst van 5 mei 1969, zoals gewijzigd door de overeenkomsten van 14 februari 1972 en 24 februari 1973, en brengt die in overeenstemming met deze van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsbetrekkingen en de paritaire comités.

4° overeenkomst betreffende het onthaal van de werknemers.

Deze overeenkomst brengt de aanbevelingen van 22 juni 1966 in overeenstemming met de bepalingen van de overeenkomst van 26 juni 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

5° overeenkomst betreffende de opzeggingstermijnen inzake de arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst herneemt de bepalingen van het programma-akkoord van 24 februari 1973 en brengt die in overeenstemming met deze van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, enerzijds, en van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, anderzijds.

6° overeenkomst betreffende het gewaarborgd minimumloon.

7° overeenkomst houdende koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Deze overeenkomst betekent een bijwerking van deze van 29 maart 1974, welke wordt opgeheven.

8° overeenkomst betreffende de toekenning van gewettigde afwezigheidsdagen wegens familiale redenen.

Deze overeenkomst past deze van 30 maart 1977 aan, welke wordt opgeheven.

9° overeenkomst betreffende de bestaanszekerheid.

Art. 4.

Voor de materies geregeld bij artikel 3, blijven de meer gunstige voorzieningen die voordien reeds werden toegepast in sommige ondernemingen in hun huidige vorm behouden voor de betrokken werklieden.

HOOFDSTUK IV. – Overige collectieve arbeidsovereenkomsten

Art. 5.

Voor de materies die niet geregeld worden bij artikel 3 blijven de bestaande sectorale of ondernemingsovereenkomsten van kracht, tot zij het voorwerp zullen uitmaken van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het Paritair Comité voor de Non-ferrometalen.

HOOFDSTUK V. – Slotbepalingen

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 26 juni 1985. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elke partij worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, die slechts ten vroegste op 1 januari 1987 kan ingaan.

CAO: 22.06.93

KB:

BS:

Registratienummer: 35.281/CO/105

Registratiedatum: 05.04.94

1. Inhoud:

Opheffing van verouderde cao's inzake:

- overloon feestdagen
- overloon zondagen
- invoering 40-urenwerkweek
- toepassing cao 17
- kredieturen
- aanmoediging avondvakonderricht

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 1993 voor onbepaalde duur

030. Opheffing van cao's

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 1993

OPHEFFING COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Opheffing van collectieve arbeidsovereenkomsten

Art. 2.

1. Met ingang van 1 juli 1993 wordt het akkoord van het Paritair Comité van 16 december 1947 betreffende het overloon voor werk op betaalde feestdagen opgeheven.

Het akkoord van het Paritair Comité van 16 december 1947 werd in artikel 10 van het Regentsbesluit van 8 maart 1948 algemeen bindend verklaard en verscheen in het Belgisch Staatsblad van 13 maart 1948.

2. Met ingang van 1 juli 1993 wordt het akkoord van het Paritair Comité van 4 september 1946 betreffende het overloon voor werk op zondagen opgeheven. Het paritair akkoord van 4 september 1946 verscheen in het Ministerieel Besluit van 17 februari 1947 tot bepaling van het definitief regime van de bezoldigingen van het zondagswerk in de zinkfabrieken.

3. Met ingang van 1 juli 1993 wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1972 betreffende de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 40 uren opgeheven.
4. Met ingang van 1 juli 1993 wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 1975 betreffende de toepassing van de overeenkomst van de nationale arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, opgeheven.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd geregistreerd op 5 augustus 1975 onder het nummer 3475/CO/105.

5. Met ingang van 1 juli 1993 wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1974 betreffende de kredieturen voor sociale promotie opgeheven.

Deze overeenkomst werd algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 augustus 1974 en verscheen in het Belgisch Staatsblad van 5 november 1974.

6. Met ingang van 1 juli 1993 wordt het akkoord van het Paritair Comité van 22 juni 1966 betreffende aanbevelingen tot aanmoediging voor het volgen van avondvakonderricht opgeheven.

HOOFDSTUK III. – Duur en datum van inwerkingtreding

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 1993.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maand, per aangetekende brief toegezonden aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties.

MB: 26.11.87

BS: 09.12.87

1. Inhoud:

Paritair Leercomité: vaststelling aantal leden

060. Paritair Leercomité

Ministerieel besluit van 26 november 1987 tot vaststelling van het aantal leden van het Paritair Leercomité

PARITAIR LEERCOMITÉ

Art. 1.

Het aantal leden die in het Paritair Leercomité voor de Non-ferrometalen de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen, is vastgesteld op tweeëntwintig gewone leden en tweeëntwintig plaatsvervangende leden waarvan respectievelijk elf de werkgevers vertegenwoordigen en elf de werknemers vertegenwoordigen.

Art. 2.

Dit besluit treedt in werking op 1 november 1987.

Goedgekeurd op het Paritair Comité van 29.01.88

1. Inhoud:

Huishoudelijk reglement: Paritair Leercomité

1. Samenstelling
2. Bevoegdheid
3. Werkwijze

062. Huishoudelijk reglement: Paritair Leercomité

HUISHOUDELIJK REGLEMENT

HOOFDSTUK I. – Samenstelling

Art. 1.

Het Paritair Leercomité voor de Non-ferrometalen is samengesteld uit:

- a) de Voorzitter en de ondervoorzitter van het Paritair Comité voor de non-ferrometalen;
- b) één secretaris;
- c) 11 gewone leden en 11 plaatsvervangers die de werkgevers vertegenwoordigen en 11 gewone leden en 11 plaatsvervangers die de werknemers vertegenwoordigen;
- d) 4 gewone leden en 4 plaatsvervangers die de Ministers tot wiens bevoegdheid het Onderwijs behoort vertegenwoordigen.

Art. 2.

Het mandaat van de bij artikel 1, c bedoelde leden duurt vier jaar. Het kan worden vernieuwd. De leden blijven in functie tot dat hun opvolgers zijn aangesteld.

Het mandaat van een lid eindigt:

1. wanneer de duur van het mandaat verstreken is;
2. in geval van ontslagneming;
3. wanneer het Paritair Comité of het Paritair Leercomité om zijn vervanging verzoekt;

4. in geval van overlijden;
5. wanneer het de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt.

Binnen drie maanden wordt voorzien in de vervanging van elk lid wiens mandaat een einde heeft genomen vóór het normaal verstreken was. In dat geval voltooit het nieuwe lid het mandaat van het lid dat het vervangt.

HOOFDSTUK II. – Bevoegdheid

Art. 3.

Het Paritair Leercomité oefent de bevoegdheden uit die haar zijn toegekend door de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst.

Art. 4.

Het Paritair Leercomité kan gespecialiseerde werkgroepen oprichten in functie van de beroepen die in aanmerking komen voor een opleiding door middel van een industriële leerovereenkomst.

Het Paritair Leercomité kan eveneens beslissen afzonderlijke vergaderingen te houden voor de aangelegenheden die enerzijds de Vlaamse en anderzijds de Franstalige gemeenschappen aangaan.

De beslissingen genomen door de gespecialiseerde werkgroepen of de afzonderlijke vergaderingen per taalgemeenschap zijn slechts rechtsgeldig wanneer zij door het Paritair Leercomité in plenaire vergadering worden bekrachtigd.

HOOFDSTUK III. – Werkwijze

Art. 5.

§ 1. Het Paritair Leercomité beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

“Alleen de bij art. 1,c, bedoelde leden zijn steeds stemgerechtigd.” Alleen bij artikel 1,d, bedoelde leden moeten alleen aanwezig zijn wanneer volgens de agenda de aanvullende en algemene theoretische opleiding dient besproken te worden. Zij zijn alleen voor die kwesties stemgerechtigd.

§ 2. De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

§ 3. De plaatsvervangende leden zijn enkel stemgerechtigd wanneer zij gewone leden die verhinderd zijn vervangen.

§ 4. De leden mogen zich laten vergezellen van opleidingsspecialisten.

Art. 6.

Het Paritair Leercomité vergadert op initiatief van de voorzitter of op verzoek van een lid.

In dit verzoek wordt melding gemaakt van de punten die het lid op de agenda wenst geplaatst te zien en het is vergezeld van een toelichtende nota. De vergadering heeft dan plaats binnen een termijn van 15 dagen.

Art. 7.

De voorzitter stelt de datum van de vergadering vast en bepaalt de agenda ervan.

Art. 8.

De leden worden door toedoen van de voorzitter opgeroepen. De oproeping vermeldt datum, plaats en agenda van de vergadering en gaat vergezeld van de in artikel 6 bedoelde toelichtende nota.

Art. 9.

Het gewoon lid dat verhinderd is, voorziet in zijn vervanging.

Wanneer een plaatsvervangend lid een gewoon lid vervangt, verwittigt het hiervan de voorzitter bij de aanvraag van de vergadering.

Art. 10.

De voorzitter gaat na of voldaan is aan de voorwaarden om geldig te kunnen beraadslagen en beslissen.

Hij leidt de besprekingen en zorgt voor de goede werking van het Paritair Leercomité.

Art. 11.

De ondervoorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering. Is de ondervoorzitter verhinderd, dan wordt hij vervangen door een ambtenaar die door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid is aangewezen.

Art. 12.

De voorzitter vertegenwoordigt het Paritair Leercomité in de betrekkingen van dit comité met derden.

Hij kan zich, zo nodig, door een beperkte afvaardiging van het Paritair Leercomité laten vergezellen.

Art. 13.

De voorzitter ondertekent de correspondentie van het Paritair Leercomité. Hij kan die bevoegdheid niet aan de secretaris overdragen.

Art. 14.

De secretaris vervult zijn opdracht onder het gezag en onder leiding van de voorzitter.

Art. 15.

De secretaris woont de vergaderingen van het Paritair Leercomité bij.

Art. 16.

De secretaris maakt de notulen op van elke vergadering.

De notulen vermelden:

- de naam van het paritair orgaan;
- de plaats van de vergadering en het uur waarop de vergadering wordt geopend en gesloten;
- de naam van de aanwezigen, met kennisgeving van diegenen die zich lieten verontschuldigen en de afwezige leden evenals van de organisatie welke deze leden heeft voorgedragen;
- de naam van de plaatsvervangende leden die de verhinderde gewone leden vervangen;
- de agendapunten;

- de vaststelling door de voorzitter, dat voldaan is aan de wettelijke voorwaarden om geldig te beraadslagen en beslissen.

De notulen dienen een getrouw verslag te zijn van de debatten en de conclusies dienen er punt voor punt in overgenomen te worden.

Art. 17.

De secretaris bezorgt de notulen binnen de veertien dagen aan de voorzitter.

De voorzitter tekent de notulen van de vergadering en bezorgt deze aan de gewone en plaatsvervangende leden binnen de veertien dagen na de vergadering.

Bij ontstentenis van een verzoek om verbetering dat aan de voorzitter schriftelijk wordt gedaan binnen de acht dagen na ontvangst van de notulen, worden deze geacht door het Paritair Leercomité te zijn goedgekeurd.

De voorzitter legt het verzoek om verbetering ter goedkeuring voor aan de leden die de vergadering hebben bijgewoond.

Wanneer hierover geen overeenstemming wordt bereikt, worden de notulen goedgekeurd bij de aanvang van de eerstvolgende vergadering van het Paritair Leercomité.

Art. 18.

De adviezen, voorstellen, verzoeken en beslissingen alsook de overige akten van het Paritair Leercomité worden goedgekeurd tijdens de vergadering waarin zij zijn gedaan of genomen en zijn elk het voorwerp van afzonderlijke documenten welke bij de notulen van de vergadering worden gevoegd.

Art. 19.

De vergaderingen van het Paritair Leercomité zijn niet openbaar.

Art. 20.

Tenzij het Paritair Leercomité hierover anders beslist, worden de notulen van de vergaderingen niet aan derden medegedeeld.

Art. 21.

Het archief van het Paritair Leercomité wordt bij de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bewaard.

Art. 22.

Het huishoudelijk reglement kan worden gewijzigd bij een beslissing van het Paritair Leercomité, indien de voorgestelde wijzigingen niet afwijken van de wetgeving en op de agenda geplaatst zijn.

100 VERLONING

- 111. BEROEPENCLASSIFICATIE**
- 112. LOONVORMING**
- 113-a. AFSCHAFFING JONGERENBAREMA'S**
- 113-b. STUDENTENBAREMA'S**
- 115. LEERVERGOEDING**
- 116. JAARLIJKSE VAKANTIE**
- 119-a. VARIABELE BONUS**
- 119-b. VARIABELE BONUS**
- 121. BUDGET**
- 122. GEWAARBORGD MINIMUMLOON**
- 130. EINDEJAARSPREMIE: UITDIENSTTREDING,
ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PROFYLACTISCH
VERLOF, PLEEGOUDERVERLOF EN ADOPTIEVERLOF**
- 132. EINDEJAARSPREMIE EN
TIJDELIJKE WERKLOOSHEID**
- 133. OMZETTING EINDEJAARSPREMIE
IN VRIJE DAGEN**
- 140. CORONAPREMIE**
- 145. STORINGSVERGOEDING PLOEGWERKERS**
- 146. KERSTMIS- EN NIEUWJAARSPREMIE**
- 151. VERVOERSKOSTEN**
- 160. SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES**

CAO: 19.06.01

KB: 26.02.02

BS: 18.04.02

Registratienummer: 58.392/CO/105

Registratiedatum: 09.08.01

Publicatie van registratie in BS: 29.08.01

1. Inhoud:

Oprichting van een technische classificatiecommissie in de schoot van het Paritair Comité

2. Vervanging van cao's:

Hoofdstuk III, afdeling 8, cao van 11.04.01

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur

111. Beroepenclassificatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001

BEROEPENCLASSIFICATIE

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Binnen het Paritair Comité wordt een technische classificatiecommissie opgericht waarin zowel de werkgeversfederatie als de representatieve vakorganisaties zetelen. Het secretariaat van deze commissie wordt waargenomen door de vertegenwoordiger van de werkgever en is gevestigd op het adres van de federatie.

Art. 3.

De opdracht van de commissie bestaat er alleen in tussen te komen bij blijvende betwistingen aangaande de toekenning van een functieklasse. De commissie richt zich uitsluitend tot die ondernemingen waar een paritaire functieclassificatie bestaat doch die nog geen eigen procedure voor de behandeling van betwistingen hebben.

Zij houdt zich in haar werkzaamheden aan het bestaande ondernemingsstelsel.

Art. 4.

Om een betwisting te kunnen behandelen, moet de volgende informatie worden overgemaakt aan het secretariaat van de commissie:

- een door de betrokken partijen goedgekeurde functiebeschrijving;
- situering van de betwisting;
- technische argumenten ter toelichting van de standpunten.

Art. 5.

Binnen een vastgestelde termijn van 2 maanden doet de commissie uitspraak. Het resultaat wordt schriftelijk overgemaakt aan betrokken partijen en treedt in voege met terugwerkende kracht vanaf de datum dat de commissie het dossier ontving.

Art. 6.

De classificatiecommissie stelt haar huishoudelijk reglement op waarbij de nadere werkingsmodaliteiten worden bepaald.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 8, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal akkoord 2001-2002.

CAO: 10.07.97

KB: 24.06.98

BS: 02.09.98

Registratienummer: 46.021/CO/105

Registratiedatum: 18.11.97

Publicatie van registratie in BS: 18.04.98

1. Inhoud:

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer bij consumptie

2. Vervanging van cao's:

Cao betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie van 26.05.85, gewijzigd op 29.06.89

3. Duurtijd:

Vanaf 1 mei 1997 voor onbepaalde duur

112. Loonvorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1997

KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET PRIJSINDEXCIJFER BIJ CONSUMPTIE

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de Non-ferrometalen, evenals op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “arbeiders” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2.

De basisuurlonen, alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, evenals de baremieke lonen van toepassing in de ondernemingen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, zoals maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Al de berekeningen, vereist voor de toepassing van onderhavige overeenkomst, worden uitgevoerd rekening houdend met de derde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Art. 3.

Vanaf 1 mei 1997 worden de lonen, zoals omschreven in artikel 2, op vaste datum (jaarlijks op 1 mei) aangepast aan de reële inflatie.

In die zin wordt op 1 mei 1997 het indexcijfer van de maand april 1997 (121,65) vergeleken met het spilindexcijfer 119,35 zoals dit van toepassing was in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1985 inzake koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1989. Deze vergelijking wordt omgezet in een procentuele verhouding, waarmee de lonen dienen aangepast.

Vanaf 1 mei 1998 wordt het indexcijfer van de maand april van het lopende jaar vergeleken met het indexcijfer van de maand april van het voorgaande jaar en omgezet in een procentuele verhouding, waarmee de lonen dienen aangepast.

Art. 4.

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie van 26 juni 1985, gewijzigd op 29 juni 1989 wordt opgeheven.

Art. 5.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 mei 1997. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden.

SEDERT 1966 TOEGEPASTE LOONSVERHOGINGEN DOOR DE KOPPELING VAN LONEN AAN INDEX

(Overeenkomsten van 16.12.65 en 29.03.74 - Opeenvolgende verhogingen van 2 % van de laatst geldende lonen) - Aanpassing aan de reële inflatie - overeenkomst van 10.07.97

Datum v.d. verhoging	Spilindex-cijfer	Datum v.d. verhoging	Spilindex-cijfer
	1953 = 100	01.09.76	1974/75 = 100
(16.12.65)	(123,89)		114,85
01.01.66	126,37	01.12.76	117,15
01.05.66	128,90	01.03.77	119,49
01.03.67	131,48	01.07.77	121,88
	134,11	01.12.77	124,32
01.10.67	1966 =100	01.06.78	126,81
	103,26	01.12.78	129,35
01.07.68	105,33	01.06.79	131,94
01.03.69	107,44	01.10.79	134,58
01.08.69	109,59	01.02.80	137,27
01.02.70	111,78	01.05.80	140,02
01.09.70	114,02	01.09.80	142,82
01.03.71	116,30	01.12.80	145,68
01.08.71	118,63	01.03.81	148,59
01.01.72	121,--	01.08.81	151,56
	123,42	01.10.81	154,59
01.06.72	1971 = 100	01.12.81	157,68
	103,81	01.03.82	160,83 ⁽¹⁾
01.09.72	105,89	01.06.82	164,05 ⁽²⁾
01.01.73	108,01	01.08.82	167,33 ⁽²⁾
01.04.73	110,17	01.11.82	170,68 ⁽²⁾
01.08.73	112,37	01.03.83	174,09 ⁽³⁾
01.12.73	114,62	01.07.83	177,57 ⁽³⁾
01.02.74	116,91	01.11.83	181,12 ⁽⁴⁾
01.03.74	119,25		184,74 ⁽⁴⁾

Datum v.d. verhoging	Spilindex-cijfer	Datum v.d. verhoging	Spilindex-cijfer
01.05.74	121,64	01.03.84	1981 = 100
01.06.74	124,07		119,95 ⁽⁴⁾
01.08.74	126,55	01.06.84	122,35 ^(4/5)
01.09.74	129,08	01.11.84	124,80 ⁽⁴⁾
01.10.74	131,66	01.04.85	127,30 ^(4/5)
01.01.75	134,29	01.08.85	129,85 ⁽⁴⁾
01.03.75	136,98	01.04.87	132,45 ^(4/5)
01.05.75	139,72	01.09.88	135,10 ⁽⁴⁾
01.08.75	142,51	01.06.89	137,80 ⁽⁴⁾
01.10.75	145,36	01.12.89	140,56 ⁽⁴⁾
01.12.75	148,27	01.09.90	143,37 ⁽⁴⁾
01.02.76	151,24	01.01.91	146,24 ⁽⁴⁾
01.05.76	154,26		149,16 ⁽⁴⁾
	157,35	01.10.91	1988 = 100
			110,26 ⁽⁴⁾
		01.08.92	112,47 ⁽⁴⁾
		01.05.93	114,72 ⁽⁴⁾
		01.09.94	117,01
		01.03.96	119,35
		01.05.97	121,65 ⁽⁶⁾
			(index 4/97)
			119,35
			(spilindexcijfer)
		01.05.98	<u>102,08⁽⁷⁾</u>
			100,72
		01.05.99	<u>103,32⁽⁸⁾</u>
			102,08
		01.05.00	<u>104,68⁽⁹⁾</u>
			103,68
		01.05.01	<u>107,10⁽¹⁰⁾</u>
			104,68
		01.05.02	<u>110,12</u>
			107,10 ⁽¹¹⁾
		01.05.03	<u>111,51⁽¹²⁾</u>
			110,12
		01.05.04	<u>113,06⁽¹³⁾</u>
			111,51

Datum v.d. verhoging	Spilindex-cijfer	Datum v.d. verhoging	Spilindex-cijfer
		01.05.05	115,43 ⁽¹⁴⁾
			113,06
		01.05.06	103,24 ⁽¹⁵⁾
			101,46
		01.05.07	105,30 ⁽¹⁶⁾
			103,24
		01.05.08	108,84 ⁽¹⁷⁾
			105,30
		01.05.09	111,36 ⁽¹⁸⁾
			108,84
		01.05.2010	111,93 ⁽¹⁹⁾
			111,36
		01.05.2011	115,10 ⁽²⁰⁾
			111,93
		01.05.2012	118,81 ⁽²¹⁾
			115,10
		01.05.2013	120,32 ⁽²²⁾
			118,81
		01.05.2014	100,65 ⁽²³⁾
			99,62
		01.05.2015	100,66 ⁽²⁴⁾
			100,65
		01.05.2016	100,93 ⁽²⁵⁾
			100,66
		01.05.2017	103,02 ⁽²⁶⁾
			100,93
		01.05.2018	104,49 ⁽²⁷⁾
			103,02
		01.05.2019	106,65 ⁽²⁸⁾
			104,49
		01.06.2020	107,74 ⁽²⁹⁾
			106,65
		01.05.2021	108,35 ⁽³⁰⁾
			107,74
		01.05.2022	116,52 ⁽³¹⁾
			108,35

(1) Geen indexatie voor de lonen die 27.357 F./maand overschrijden (K.B. nr 11 van 26.02.82).

(2) Forfaitaire indexatie (K.B. nr 11 van 26.02.82).

(3) Forfaitaire indexatie (K.B. nr 180 van 30.12.82)

- (4) Indexatie met 2 % op basis van het gemiddelde indexcijfer van de laatste 4 maanden (K.B. nr 180 van 30.12.82).
- (5) Tegenwaarde van de indexatie met 2 % gestort aan de R.S.Z. (K.B. nr 278 van 30.3.84 en nr 401 van 18.04.86)
- (6) Volgens CAO van 10.07.97
- (7) = 1,35 % (waarbij index april '97, basis '88: 121,44 = 100,72 basis '96)
- (8) = 1,21 %
- (9) = 1,32 %
- (10) = 2,31 %
- (11) = 2,82 %
- (12) = 1,26 %
- (13) = 1,39 %
- (14) = 2,10 %
- (15) = 1,75 %, waarbij het indexcijfer voor april 2005, met basis 1996, 115,43, werd omgezet naar basis 2004: $115,43 \times 0,8790 = 101,46$
- (16) = 2 %
- (17) = 3,36 %
- (18) = 2,32 %
- (19) = 0,51 %
- (20) = 2,83 %
- (21) = 3,22 %
- (22) = 1,27 %
- (23) = 1,03 %
- (24) = 0,01 %
- (25) = 0,27 %
- (26) = 2,07 %
- (27) = 1,43 %
- (28) = 2,07 %
- (29) = 1,02 %
- (30) = 0,57 %
- (31) = 7,54 %

CAO: 26.05.11

KB: 30.11.11

BS: 12.01.12

Registratienummer: 104.595/CO/105

Registratiedatum: 28.06.11

Publicatie van registratie in BS: 29.07.11

1. Inhoud:

Vanaf 01.07.2011 worden de degressieve loonbarema's van minderjarige werknemers afgeschaft. Vanaf dan heeft elke werknemer recht op een loon gelijk aan 100 %.

2. Vervanging van cao's:

Cao 02.02.09 – KB 22.12.09 – BS 19.05.10 –
Registratienummer 92.681/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

4. Opmerking:

De Wet van 26.03.18 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, BS 30.03.18, tweede editie, voorziet de herinvoering van de jongerenbarema's. De werkgever kan deze invoeren, maar is daartoe niet verplicht.

In het Nationaal Akkoord 2019-2020 staat onder Afdeling 4 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren.

“Art. 7.

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.”

113-a. Afschaffing jongerenbarema's

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011

OPHEFFING VAN HET LOONBAREMA VAN DE JONGE ARBEIDERS

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2009 betreffende de voortzetting van het loonbarema van de jonge arbeiders vanaf 1 juli 2011 op.

Bijgevolg hebben de minderjarige werklieden ook recht op een loon gelijk aan 100 % zonder evenwel afbreuk te doen aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011 omtrent de barema's van toepassing op jobstudenten.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de bepalingen op van deze van 2 februari 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de voortzetting van het loonbarema van de jonge arbeiders, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 december 2009, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 19 mei 2010.

Zij vervangt de bepalingen van artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2011-2012.

CAO: 26.05.11

KB: 16.11.11

BS: 04.01.12

Registratienummer: 104.596/CO/105

Registratiedatum: 28.06.11

Publicatie van registratie in BS: 29.07.11

1. Inhoud:

Minderjarige werklieden aangeworven met een studentenovereenkomst ontvangen vanaf 01.07.2011 een % van het minimumloon zoals betaald aan de meerderjarige werkmán die dezelfde functie uitoefent. Het percentage verschilt al naargelang de leeftijd:

- 18 jaar: 100 %
- 17 ½ jaar: 95 %
- 17 jaar: 90 %
- 16 ½ jaar: 85 %
- - 16 ½ jaar: 80 %

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

113-b. Studentenbarema's

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011

LOONBAREMA JOBSTUDENTEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Voor minderjarige werklieden aangeworven met een studentenovereenkomst zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vanaf 1 juli 2011 het loon berekend op basis van het minimum uurloon dat in de onderneming betaald wordt voor de meerderjarige werkmán die dezelfde functie uitoefent als deze van de betrokkene, verlaagd tot volgende percentages:

- 18 jaar: 100 %;
- 17 ½ jaar: 95 %;
- 17 jaar: 90 %;
- 16 ½ jaar: 85 %;
- - 16 ^{1/2} jaar: 80 %.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 13 (loonbarema voor studenten), van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2011-2012.

CAO: 08.09.99

KB: 24.10.01

BS: 02.03.02

Registratienummer: 53.140/CO/105

Registratiedatum: 02.12.99

Publicatie van registratie in BS: 17.12.99

1. Inhoud:

Leervergoeding

2. Duurtijd:

Vanaf 1 augustus 1999 voor onbepaalde duur

115. Leervergoeding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 1999

LEERVERGOEDING

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de patroons en op de leerlingen die, overeenkomstig de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, een leerovereenkomst hebben gesloten in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de Non-ferrometalen.

Art. 2.

De leerling, die zonder succes het derde jaar van het secundair onderwijs beëindigd heeft en gedurende de laatste drie jaren geen industriële leerovereenkomst, middenstandsléerovereenkomst, stageovereenkomst (KB nr 230) of overeenkomst voor alternerende tewerkstelling en opleiding (KB nr 495) afsloot in het kader van een leertijd voor een totale duur van zes maanden dient de eerste maand van de onderhavige leerovereenkomst een maandelijks leervergoeding te ontvangen zoals aangegeven in onderstaande tabel.

LEEFTIJD	% van 1/3 van het interprofessioneel gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen
15	64
16	70
17	76
18	82
19	88
20	94
21/+	100

Vanaf de tweede maand wordt de leervergoeding zoals voor de andere leerlingen omgezet in een bruto uurvergoeding voor de leertijd in het bedrijf die voldoet aan de in artikel 3 vermelde sectorale leervergoeding.

Art. 3.

De andere leerlingen dan deze bedoeld bij § 2 ontvangen voor de uren doorgebracht als leertijd in de onderneming, een leervergoeding overeenstemmend met een percentage van het sectoraal gewaarborgd minimumloon, zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 1991. Dit percentage evolueert in functie van de leeftijd en is als volgt vastgesteld:

62 % wanneer de leerling 16 jaar is
68 % wanneer de leerling 16,5 jaar is
74 % wanneer de leerling 17 jaar is
80 % wanneer de leerling 17,5 jaar is
85 % wanneer de leerling 18 jaar is
90 % wanneer de leerling 18,5 jaar is.

Art. 4.

De vergoeding bepaald in artikel 3 wordt uitgekeerd voor alle uren in een normaal dagstelsel, doorgebracht als leertijd in de onderneming.

Wanneer de leertijd in een ander arbeidsstelsel wordt doorgebracht, zijn de overeenstemmende premies eveneens van toepassing.

Art. 5.

De vergoeding bepaald in artikel 3 doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1985, waarbij de loonbarema van de minderjarige arbeider wordt vastgelegd.

Art. 6.

De leertijd in de onderneming kan nooit meer bedragen dan de helft van de gemiddelde wekelijkse conventionele arbeidsduur berekend op jaarbasis, zoals van toepassing in de onderneming.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 augustus 1999. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden.

CAO: 22.06.93

Registratienummer: 35.280/CO/105

Registratiedatum: 05.04.94

1. Inhoud:

1. Vakantiefonds
2. Uitbetalingsmodaliteiten vakantiegeld
3. Tijdstip jaarlijkse vakantie

2. Vervanging van cao's:

Akkoord van 13.06.39 (KB 12.09.40 – BS 2-3.11.40)

Akkoord van 04.09.46 (Document 85 van Paritair Comité)

Akkoord van 15.07.47 (Document 85*bis* en 91 van Paritair Comité)

Akkoord van 12.05.71

Cao van 07.02.86 inzake uitbetalingsmodaliteiten vakantiegeld

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 1993 voor onbepaalde duur

116. Jaarlijkse vakantie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 1993

JAARLIJKSE VAKANTIE VAKANTIEFONDS

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Vakantiefonds

Art. 2.

Het wettelijk vastgestelde vakantiegeld wordt aan de arbeiders die behoren tot het Paritair Comité voor de non-ferro metalen uitgekeerd door het “Vakantiefonds van de non-ferrometalennijverheid”, verder in deze overeenkomst “Vakantiefonds” genoemd.

Dit Vakantiefonds waarborgt de betaling van alle vakantiegelden, verschuldigd door de aangesloten werkgevers, wier bijdragen haar worden overgemaakt door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

Art. 3.

Het Vakantiefonds kan verplichtende formulieren opstellen voor alle bescheiden en alle aanvragen die de betrokken werkgevers en arbeiders haar gebeurlijk moeten overmaken.

Het Vakantiefonds kan alle controle uitoefenen en alle dekking vergen welke het nodig acht.

Voor alle overtredingen van de wetgeving en haar uitvoeringsbesluiten mag het Vakantiefonds alle administratieve en gerechtelijke maatregelen treffen welke haar ter beschikking worden gesteld door de terzake geldende wetgeving.

HOOFDSTUK III. – Uitbetalingsmodaliteiten vakantiegeld

Art. 4.

§ 1. Om het mogelijk te maken dat alle arbeiders tijdig hun vakantiegeld ontvangen, komen de partijen overeen dat het Vakantiefonds de totaliteit van het wettelijk vakantiegeld (“enkel” en “dubbel”) voor alle arbeiders van een gegeven onderneming globaal zal uitbetalen in de loop van de maanden mei en juni.

In de ondernemingen waar de eenmalige betaling reeds werd toegepast zal hierbij geen afbreuk worden gedaan aan de gekende betaalperiode.

§ 2. Aan de arbeiders die hun voornaamste vakantie (langst aaneengesloten periode van wettelijke vakantiedagen) nemen vóór de maanden mei en juni en dit rechtvaardigen tegenover het Vakantiefonds, zal dit laatste het vakantiegeld uitbetalen op het ogenblik dat de voornaamste vakantie werkelijk wordt genomen.

HOOFDSTUK IV. – Tijdstip van de jaarlijkse vakantie

Art. 5.

Aanvullend bij de wetgeving terzake, gelden voor het tijdstip waarop de jaarlijkse vakantie kan worden opgenomen volgende beginselen:

§ 1. de jaarlijkse vakantie wordt opgenomen:

- hetzij door collectieve sluiting van de onderneming of van afdelingen van de onderneming;
- hetzij bij beurtstelsel, zoveel mogelijk groepsgewijze geregeld;
- hetzij individueel, op verzoek van de betrokken arbeiders, maar rekening houdend met de noodwendigheden van de exploitatie.

§ 2. in geval van collectief verlof, mogen gedurende de sluitingsdagen de arbeiders aan het werk worden gehouden die belast zijn met het onderhoud, met de herstelling, met het toezicht, de arbeiders van de brandweerdienst en, in 't algemeen, alle arbeiders wiens aanwezigheid gedurende deze dagen noodzakelijk is wegens de speciale dienst die zij te verzekeren hebben. Deze arbeiders zullen hun verlof om beurt of afzonderlijk bekomen.

HOOFDSTUK V. – Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst, duur en datum van inwerkingtreding

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt en heft alle bijzondere modaliteiten op inzake jaarlijkse vakantie die voortvloeien uit de volgende akkoorden:

- akkoord van 13 juni 1939, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1940 (Belgisch Staatsblad van 2-3 november 1940);
- akkoord van 4 september 1946 (Document 85 van het Paritair Comité);

- akkoord van 15 juni 1947 (Documenten 85*bis* en 91 van het Paritair Comité);
- akkoord van 12 mei 1971;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 1986 inzake uitbetalingsmodaliteiten van het vakantiegeld.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 1993.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maand, per aangetekende brief toegezonden aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties.

CAO: 20.12.21

KB: 09.10.22

BS:

Registratienummer: 171.559/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Verbetering bonus

Vanaf de referteperiode 2022 bedraagt de ROCE bonus:

ROCE	BONUS
kleiner dan 3 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 3 pct. en kleiner dan 5 pct.	0,5 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,4 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 10 pct.	1,7 %
groter dan of gelijk aan 10 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,8 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,1 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5 %	2,8 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 %	3,5 %
Groter dan of gelijk aan 20 %	4,1 %

1. Vervanging van cao:

Cao 02.09.19 -KB 07.01.20 – BS 03.02.20 –
Registratienummer 153.975/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

119-a. Variabele bonus

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 APRIL 2008 BETREFFENDE DE OMZETTING VAN EEN BESTAAND PLAN BETREFFENDE VOORDELEN, GEBONDEN AAN DE COLLECTIEVE RESULTATEN VAN DE ONDERNEMING, GENAAMD “VARIABLE BONUS” IN EEN PLAN BETREFFENDE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

In artikel 4 (toekenningsplan), punt D (het toe te kennen voordeel) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen (registratienummer 88.091/CO/105) wordt na punt 1 een punt 1 *septies* ingevoegd luidend als volgt:

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2022, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2022 (bv. 1 april 2022 tot 31 maart 2023) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 (registratienummer 88.091/CO/105) betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019 (registratienummer 153.975/CO/105) als volgt aangepast:

Vanaf voormelde referteperiode varieert het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 3 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 3 pct. en kleiner dan 5 pct.	0,5 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,4 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 10 pct.	1,7 %
groter dan of gelijk aan 10 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,8 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,1 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5 %	2,8 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 %	3,5 %
groter dan of gelijk aan 20 %	4,1 %

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

1. Inhoud:

Verbetering bonus
Vanaf de referteperiode 2022:

ROCE	BONUS
kleiner dan 3 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 3 pct. en kleiner dan 5 pct.	0,5 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,4 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 10 pct.	1,7 %
groter dan of gelijk aan 10 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,8 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,1 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5 %	2,8 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 %	3,5 %
groter dan of gelijk aan 20 %	4,1 %

2. Vervanging van cao's:

Cao 17.04.07 – KB 12.09.07 – BS 26.09.07 –
Registratienummer 82.720/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2008 voor onbepaalde duur behalve

- art. 4, D, 1*bis*: vanaf 1 april 2011 voor onbepaalde duur
- art. 4, D, 1*ter*: vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur
- art. 4, D, 1*quater*: vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur
- art. 4, D, 1*quinquies*: vanaf 1 januari 2018 voor onbepaalde duur
- art. 4, D, 1*sexies*: vanaf 1 januari 2020 voor onbepaalde duur
- art. 4, D, 1*septies*: vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur
- art. 4, D, 3*bis*: vanaf 1 april 2011 voor onbepaalde duur

119-b. Variabele bonus

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, 21 maart 2013, 21 september 2015, 12 juni 2017, 2 september 2019 en 20 december 2021

OMZETTING VAN EEN BESTAAND PLAN BETREFFENDE VOORDELEN GEBONDEN AAN DE COLLECTIEVE RESULTATEN VAN DE ONDERNEMING, GENAAMD “VARIABELE BONUS”, IN EEN PLAN BETREFFENDE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

DOEL

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

TOEPASSINGSGBIED

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

VERVANGING VAN EEN BESTAAND PLAN

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bestaande regeling van resultaatsgebonden voordelen zoals ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk van 17 februari 2002, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juli 2005, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2007 betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 2007, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 september 2007.

TOEKENNINGSPLAN

Art. 4.

A. Doelgroep

Het toekenningsplan is van toepassing op alle werklieden vermeld in artikel 2 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Het toekenningsplan is bij uitbreiding eveneens van toepassing op de uitzendkrachten die bij de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, arbeidsprestaties leveren als arbeider en dit volgens de op hen van toepassing zijnde regels in zake sociale zekerheid en fiscaliteit.

B. Referteperiode

De referteperiode is het voorgaande boekjaar. In voorkomend geval valt dit samen met het voorgaande kalenderjaar.

De eerste referteperiode die valt onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst is het kalenderjaar 2008 of in voorkomend geval het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2008 (bijvoorbeeld 1 april 2008 tot 31 maart 2009).

C. Collectief te bereiken doelstellingen:

De doelstelling waaraan de toekenning van het voordeel in deze collectieve arbeidsovereenkomst is gekoppeld, is een zo hoog mogelijke rendabiliteit van de onderneming tijdens de referteperiode.

Definitie van het begrip rendabiliteit:

Voor het bepalen van de rendabiliteit van de onderneming wordt uitgegaan van de "ROCE" (return on capital employed) van het voorgaande boekjaar.

Onder "ROCE" wordt verstaan: de verhouding van het bedrijfsresultaat (code 70/64 of 9901 van de statutaire jaarrekening) ten opzichte van het aangewend kapitaal.

Het aangewend kapitaal omvat het eigen vermogen (code 10/15) vermeerderd met de interestdragende schulden (code 170/4 + code 42 + code 43 - code 50/53 - code 54/58) en de voorzieningen (code 160/5).

D. Het toe te kennen voordeel:

1. Het toe te kennen voordeel varieert overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel bruto-loon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
Kleiner dan 5 pct.	0
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct	0,9 pct.
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,2 pct.
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,5 pct.
groter dan of gelijk aan 15 %	2,1 pct.

Deze percentages van het individueel brutoloon kunnen worden aangepast bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten in het raam van het sectoraal programma-overleg.

[1bis.¹

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2012, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2012 (bv. 1 april 2012 tot 31 maart 2013) varieert het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel bruto-loon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
Kleiner dan 5 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct	0,9 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct.en kleiner dan 12,5 pct.	1,2 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	1,5 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5 pct.	2,1 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 pct.	2,7 %
Groter dan of gelijk aan 20 pct	3,3 %]

[1ter.²

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2014, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in

1 1bis ingevoegd bij cao 26.05.2011 - vanaf 01.04.2011

2 1ter ingevoegd bij cao 21.03.2014 - vanaf 01.01.2014

2014 (bv. 1 april 2014 tot 31 maart 2015) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011 (registratienummer 104.609/CO/105) als volgt aangepast:

alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct worden verhoogd: van 5 tot 12,5 pct met 0,1 %; van 12,5 tot 17,5 pct met 0,2 % en vanaf 17,5 pct met 0,3 %.

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmans verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 5 %	0 %
groter dan of gelijk aan 5 % en kleiner dan 7,5 %	1 %
groter dan of gelijk aan 7,5 % en kleiner dan 12,5 %	1,3 %
groter dan of gelijk aan 12,5 % en kleiner dan 15 %	1,7 %
groter dan of gelijk aan 15 % en kleiner dan 17,5 %	2,3 %
groter dan of gelijk aan 17,5 % en kleiner dan 20 %	3 %
Groter dan of gelijk aan 20 %	3,6 %]

[1^{quater}³

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2016, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2016 (bv. 1 april 2016 tot 31 maart 2017) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 (registratienummer 121.148/CO/105) als volgt aangepast:

alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct worden verhoogd met 0,1 %.

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 5 %	0 %
groter dan of gelijk aan 5 % en kleiner dan 7,5 %	1,1 %
groter dan of gelijk aan 7,5 % en kleiner dan 12,5 %	1,4 %
groter dan of gelijk aan 12,5 % en kleiner dan 15 %	1,8 %
groter dan of gelijk aan 15 % kleiner dan 17,5 %	2,4 %
groter dan of gelijk aan 17,5 % en kleiner dan 20 %	3,1 %
Groter dan of gelijk aan 20 %	3,7 %]

3 1^{quater} ingevoegd bij ingevoegd bij cao 21.09.2015 - vanaf 01.01.2015

[1quinquies⁴

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2018, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2018 (bv. 1 april 2018 tot 31 maart 2019) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 (registratienummer 130.067/CO/105) als volgt aangepast:

alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct worden verhoogd met 0,1 %.

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 5 %	0 %
groter dan of gelijk aan 5 % en kleiner dan 7,5 %	1,2 %
groter dan of gelijk aan 7,5 % en kleiner dan 12,5 %	1,5 %
groter dan of gelijk aan 12,5 % en kleiner dan 15 %	1,9 %
groter dan of gelijk aan 15 % kleiner dan 17,5 %	2,5 %
groter dan of gelijk aan 17,5 % en kleiner dan 20 %	3,2 %
Groter dan of gelijk aan 20 %	3,8 %]

4 1quinquies ingevoegd bij cao 12.06.2017 - vanaf 01.01.2018

[1*sexies*⁵

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2020, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2020 (bv. 1 april 2020 tot 31 maart 2021) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017 (registratienummer 140.043/CO/105) als volgt aangepast:

alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct. worden verhoogd met 0,1 pct., de schijven groter dan of gelijk aan 15 pct. met 0,2 pct..

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmans verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 5 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,3 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,6 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,0 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. kleiner dan 17,5 %	2,7 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 %	3,4 %
Groter dan of gelijk aan 20 %	4,0 %

5 1*sexies* ingevoegd bij cao van 02.09.19 – vanaf 01.01.20

[1septies⁶

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2022, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2022 (bv. 1 april 2022 tot 31 maart 2023) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 (registratienummer 88.091/CO/105) betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019 (registratienummer 153.975/CO/105) als volgt aangepast:

Vanaf voormelde referteperiode varieert het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
kleiner dan 3 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 3 pct. en kleiner dan 5 pct.	0,5 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,4 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 10 pct.	1,7 %
groter dan of gelijk aan 10 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,8 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,1 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5 %	2,8 %

6 1septies ingevoegd bij cao van 20.12.21 – vanaf 01.01.22

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de refer-teperiode
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 %	3,5 %
Groter dan of gelijk aan 20 %	4,1 %

2. De berekeningswijze van het voordeel

Het individuele brutoloon verdiend tijdens de refer-teperiode is het brutoloon van de werkmán onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en als dusdanig aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tussen 1 januari en 31 december van het voorgaande kalenderjaar. Indien de refer-teperiode niet samenvalt met het kalenderjaar, is het brutoloon van de werkmán het brutoloon onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en als dusdanig aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tussen het begin en het einde van het voorgaande boekjaar (bijvoorbeeld van 1 april tot 31 maart).

3. Gelijkestelling voor moederschapsverlof

De periodes van moederschapsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met effectieve arbeid.

Bijgevolg zal er voor de berekening van het voordeel rekening worden gehouden met het gewone brutoloon dat de werkneemster zou ontvangen hebben indien ze niet in moederschapsverlof zou geweest zijn.

Om te berekenen wat de werkneemster zou verdiend hebben indien ze niet in moederschapsverlof zou geweest zijn, neemt men het gewone uurloon vermenigvuldigd met het aantal niet gepresteerde uren tijdens de periode van het moederschapsverlof. Het gewone uurloon omvat ook het gemiddelde van de normale premies als tegenprestatie voor de arbeid waarvan de periodiciteit één maand niet overschrijdt, ontvangen in de periode van betaling die onmiddellijk voorafgaat aan het moederschapsverlof.

[3 bis: Gelijkstelling voor jaarlijkse vakantie

Vanaf 1 april 2011 worden overeenkomstig CAO nr. 90 bis de vakantiedagen zoals bepaald in art. 28,1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de jeugd en seniorvakantiedagen, gelijkgesteld met effectieve arbeid.

Bijgevolg zal er voor de berekening van het voordeel rekening worden gehouden met het gewone brutoloon dat de werkmán zou ontvangen hebben indien hij niet in vakantie zou geweest zijn.

Om te berekenen wat de werkmán zou verdiend hebben indien hij niet in vakantie zou geweest zijn, neemt men het gewone uurloon vermenigvuldigd met het aantal niet gepresteerde uren tijdens de periode van vakantie. Het gewone uurloon omvat ook het gemiddelde van de normale premies als tegenprestatie voor de arbeid waarvan de periodiciteit één maand niet overschrijdt, ontvangen in de periode van betaling die onmiddellijk voorafgaat aan de vakantie.]⁷

4. Bevestiging van het principe van proratisering

Door de percentsgewijze berekening van het voordeel op het individueel verdiend brutoloon overeenkomstig de voorgaande paragrafen, wordt het voordeel automatisch geproratiseerd in geval van deeltijdse of onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode alsook in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

5. Ontslag om dringende reden tijdens de referteperiode

De werkmán die tijdens de referteperiode wordt ontslagen wegens dringende reden verliest elk recht op het voordeel.

⁷ 3bis ingevoegd bij CAO 26.05.2011 - vanaf 01.04.2011

E. Follow-up en controle

Follow-up:

De tussentijdse resultaten en prognoses aan de hand van bovenstaande formule worden meegedeeld aan de syndicale delegatie. Bij gebrek aan syndicale delegatie worden deze meegedeeld aan de werknemers.

Onder tussentijdse resultaten en prognoses wordt verstaan de halfjaarlijkse resultaten en prognoses.

Controle:

De controle of de doelstellingen bereikt zijn, gebeurt aan de hand van de jaarrekening gecertificeerd door de bedrijfsrevisor.

F. Procedure van betwisting

Bij betwisting over de evaluatie van de resultaten zal volgende overlegprocedure gevolgd worden:

Interne procedure:

Met de syndicale delegatie zal de op ondernemingsvlak bestaande overlegprocedure gevolgd worden. In dit geval is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de nationale arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van toepassing.

Externe procedure:

Indien intern geen overeenstemming wordt bereikt, zullen partijen beroep doen op hun respectieve vertegenwoordigers en desgevallend de op het niveau van het paritair comité voorziene verzoeningsprocedure volgen teneinde een oplossing te bieden aan het gestelde probleem.

Bij gebrek aan syndicale delegatie zal de externe procedure worden toegepast.

G. Ogenblik en wijze van betaling:

Ogenblik van betaling:

Het voordeel wordt jaarlijks betaald met de loonbetaling van de maand volgend op de algemene vergadering van de aandeelhouders.

Wijze van betaling:

Het voordeel wordt individueel aan de werkmán uitbetaald per bankoverschrijving of van hand tot hand volgens de bestaande regelingen in de onderneming overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

H. Informatiefiche

Elke werkmán ontvangt een individuele informatiefiche naar aanleiding van de uitbetaling van het voordeel conform de reglementaire verplichtingen terzake. Dergelijke informatiefiche wordt eveneens overhandigd indien geen voordeel kan worden toegekend.

Op deze fiche moeten minstens de volgende elementen voorkomen:

- de identiteit van de door het voordeel begunstigde persoon;
- de duidelijke omschrijving van het betrokken toekenningsplan en van de plaats waar het plan kan geraadpleegd worden;
- de identificatie van de betrokken referperiode;
- voor elke doelstelling de verwachte resultaten en de methode gebruikt om na te gaan of de vastgelegde doelstellingen gehaald worden;
- de modaliteiten bij de berekening van het voordeel;
- de datum van storting van het voordeel;
- de beschrijving van de (para)fiscale voorkeursbehandeling.

WIJZIGING VAN DE BEREKENINGSWIJZE VAN DE TE BEREIKEN DOELSTELLINGEN

Art. 5.

De ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van huidige collectieve arbeidsovereenkomst kunnen enkel van de berekeningswijze van de te bereiken doelstelling afwijken door een aangepaste omschrijving van het begrip “ROCE” te formuleren in functie van de eigenheden van de onderneming of de groep waartoe deze behoort.

Hiertoe dienen zij op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst, volgens het model in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, af te sluiten de die ter kennis wordt gebracht van de voorzitter van het paritaire comité die dit meedeelt aan de organisaties die huidige collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend en dewelke wordt neergelegd ter Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk voor het verstrijken van één derde van de lopende referteperiode.

SOCIAALRECHTELIJKE BEHANDELING

Art. 6.

Aan dit voordeel kunnen geen rechten worden ontleend met uitzondering van de betaling door de werkgever.

Het voordeel dat betrekking heeft op een bepaald jaar creëert dan ook geen verdere rechten voor de daaropvolgende jaren.

NIET-RECURRENT KARAKTER

Art. 7.

Ten einde uitvoering te geven aan het niet-recurrent karakter van de resultaatgebonden verloning wordt elke nawerking van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitgesloten zodat zij na afloop niet beschouwd kan worden als opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten.

INWERKINGTREDING EN DUUR

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Vanaf 1 januari 2009 vervangt zij de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de variabele bonus, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 2007, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 september 2007.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “variabele bonus”, in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen

Collectieve arbeidsovereenkomst van... tot vaststelling van een eigen definitie van de ROCE voor de werklieden van de NV..

Tussen enerzijds de werkgever, (naam firma), (adres), (KBO-nummer), vertegenwoordigd door (naam), handelend in hoedanigheid van (functietitel)

en anderzijds de ondertekenende vakbonden:

- (naam vakbond), vertegenwoordigd door (naam en hoedanigheid vakbondssecretaris) en (naam), syndicaal afgevaardigde;
- (naam vakbond), vertegenwoordigd door (naam en hoedanigheid vakbondssecretaris) en (naam), syndicaal afgevaardigde;
- (naam vakbond), vertegenwoordigd door (naam en hoedanigheid vakbondssecretaris) en (naam), syndicaal afgevaardigde;

wordt overeengekomen en aanvaard wat volgt:

Art. 1. - Doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen tot omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd “De variabele bonus” in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen.

Art. 2. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de NV..... en op alle werklieden die zij tewerkstelt.

Art. 3. - Eigen definitie ROCE

In afwijking van artikel 4.3, § 2, van hoger genoemde collectieve arbeidsovereenkomst van wordt verstaan onder ROCE:

Deze definitie zal voor de eerste maal worden toegepast voor de referteperiode

Art. 4. - Andere bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van

De andere bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van blijven integraal van toepassing.

Art. 5. - Inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op /.... /..... en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Elk der ondertekenende partijen kan deze overeenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van maanden te betekenen aan de andere partij door middel van een aangetekend schrijven. Deze opzeggingstermijn gaat in op /.... /..... (bijvoorbeeld: de eerste van de maand volgend op de maand van betekening.)

Indien van toepassing: Vanaf heft zij de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van betreffende.....
of

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van maanden/jaren. Zij treedt in werking op /.... /..... en houdt op te bestaan op /.... /.....

Indien van toepassing: Vanaf heft zij de bepalingen op van de CAO van betreffende

Opgemaakt te op /.... /..... in..... exemplaren, waarvan elk der ondertekenende partijen verklaart een getekend exemplaar ontvangen te hebben. Eén getekend origineel exemplaar zal neergelegd worden ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een ander origineel getekend exemplaar zal ter kennis worden gebracht van de voorzitter van het Paritair Comité.

CAO: 06.12.21

KB: 14.10.22

BS:

Registratienummer: 171.223/CO/105

Registratiedatum: 21.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 31.03.22

1. Inhoud:

Budget + bijlage

1. Loonsverhoging van 0,4 % op datum van 01.01.21, TENZIJ alternatieve invulling op ondernemingsvlak uiterlijk tegen 24.12.21
2. Mogelijkheid om de ecocheques in een alternatief om te zetten volgens zelfde principes als enveloppe
3. Eénmalige premie van € 200 bruto, TENZIJ alternatieve invulling op ondernemingsvlak uiterlijk tegen 24.12.21. Specifieke voorwaarden voor bekomen éénmalige premie: zie cao
4. Coronapremie van € 0-500, TENZIJ alternatieve invulling op ondernemingsvlak uiterlijk tegen 24.12.21. Specifieke voorwaarden voor bekomen coronapremie: zie cao

2. Vervanging van cao:

Cao 05.07.19 – KB 24.11.19 – BS 13.12.19 –
Registratienummer 152.950/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 en dit voor onbepaalde duur

121. Budget

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders

HOOFDSTUK I. – Recurrente enveloppe 2022

Afdeling 1: Alternatieve invulling 0,4 % van de loonmassa

Art. 2.

§ 1. Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2022 een recurrente enveloppe ter beschikking gesteld die gelijk is aan 0,4 % van de loonmassa.

§ 2. De besteding van deze enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg uiterlijk tegen 24 december 2021.

De berekening van de enveloppe en de besteding gebeuren conform de richtlijnen, aanbevelingen en procedure zoals beschreven in de bijlage.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, worden de basisuurlonen en de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 %.

Afdeling 2: Alternatieve invulling ecocheques

Art. 3.

§ 1. Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende het sectoraal systeem eco-cheques (registratienummer: 121.147/CO/105), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.

§ 2. De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per arbeider en per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen).

De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 2, § 2 voor de onderhandeling van de enveloppe.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, dan blijven de bestaande ecocheques van toepassing.

HOOFDSTUK 2. – Eénmalige enveloppe 2021

Afdeling 1: Eénmalige premie 2021

Art. 4.

§ 1. De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro, verhoogd met de werkgeverslasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 2, § 2 voor de onderhandeling van de enveloppe 2022.

§ 2. Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 24 december 2021 niet uitmondt in een akkoord dient de onderneming aan de arbeiders in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire bruto-premie van € 200 toe te kennen.

§ 3. Om gerechtigd te zijn op deze premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2021.

De eenmalige premie worden toegekend pro rata de gewogen gemiddelde tewerkstelling over de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.

De gewogen gemiddelde tewerkstelling wordt bepaald op basis van de dagen die in aanmerking komen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

§ 4. De premie dient betaald te worden uiterlijk in januari 2022 indien het overleg op ondernemingsvlak niet uitmondt in een akkoord.

Afdeling 2: Alternatieve besteding coronapremie

Art. 5.

Bedrijven hebben de mogelijkheid in toepassing van art. 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 betreffende coronapremie-cheques een niet-recurrente alternatieve besteding aan deze premie te geven binnen dezelfde kost.

De bedrijfsspecifieke invulling gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedure als deze voorzien in artikel 2, § 2 voor de onderhandeling van de recurrente enveloppe 2022.

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 DECEMBER 2021 BETREFFENDE HET BUDGET

DE ONDERHANDELING VAN DE ENVELOPPE OP ONDERNEMINGSVLAK

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op nationaal en lokaal vlak verbinden er zich toe om volgende regels toe te passen en te doen toepassen bij de onderhandeling van de enveloppe op ondernemingsvlak.

1. Berekening en omzetting

- a) Indien zowel de werkgevers als alle in de syndicale afvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden of de arbeiders in ondernemingen zonder syndicale afvaardiging akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe kunnen de ondernemingen en hun syndicale delegatie voor arbeiders of de arbeiders zelf op hun vlak onderhandelen over de aanwending van de budgettaire enveloppe ten belope van 0,4 % van de loonmassa van de arbeiders. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.
- b) Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto-uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).
- c) Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden zonder dat dit aanleiding kan geven tot vergroting van de verschillen met de bedienden en waarbij zoveel mogelijk ingezet wordt op harmonisering van de statuten. Bij de onderhandelingen zal ook aandacht gaan naar de uitzendkrachten binnen de onderneming.
- d) Het percentage van de enveloppe mag niet worden overschreden, zodat:
 - enerzijds het recurrent effect op de gemiddelde loonkost van de arbeiders niet hoger mag zijn dan het percentage van de enveloppe;

- anderzijds de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 31 december 2022 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet mag stijgen met meer dan het percentage van de enveloppe.
- e) In de onderhandeling over de invulling van de enveloppe dient er geen rekening gehouden te worden met het effect van automatische verhogingen als gevolg van de op ondernemingsvlak toepasbare barema's.

2. Onderhandelingsprocedure

2.1. Ondernemingen met syndicale delegatie

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling en uiterlijk op 15 december 2021 moeten zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de ondernemingsenveloppe. In de multi-zetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde dat zowel de werkgever als alle in de syndicale delegatie van de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan om ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe te voeren, kunnen deze starten vanaf het sluiten van dit nationaal akkoord. Ze dienen volledig afgerond te zijn ten laatste op 24 december 2021.
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 24 december 2021.
- e) Een afschrift van de aldus gesloten collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal paritair comité.

- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 24 december 2021 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 januari 2022 de effectieve lonen van de arbeiders verhoogd met 0,4 %.

2.2. Ondernemingen zonder syndicale delegatie

- a) Voorafgaandelijk aan elke onderhandeling en uiterlijk op 15 december 2021 moeten zowel de werkgever als alle arbeiders van de onderneming akkoord gaan over een onderhandeling over de besteding van de enveloppe. In de multi-zetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook over het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- b) Op voorwaarde van een akkoord zoals bedoeld in a) dienen de besprekingen volledig afgerond te zijn ten laatste op 24 december 2021.
- c) De onderhandelingen verlopen conform de bestaande tradities van overleg in de onderneming.
- d) Zo het overleg leidt tot een akkoord, dienen de gemaakte afspraken vastgelegd te worden in een ondernemingsakkoord of in een collectieve arbeidsovereenkomst, te sluiten op uiterlijk 24 december 2021.
- e) Het ondernemingsakkoord zoals bedoeld in d) moet door het paritair comité worden goedgekeurd.

Een afschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst moet onmiddellijk ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het nationaal paritair comité.

- f) Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of indien tegen 24 december 2021 dit overleg niet uitmondt in het sluiten van een ondernemingsakkoord of collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 januari 2022 de effectieve lonen van de arbeiders verhoogd met 0,4 %.

CAO: 20.12.21

KB: 07.10.22

BS:

Registratienummer: 171.558/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Gewaarborgd minimumloon:

Vanaf 1 januari 2022 wordt een bruto maandloon verzekerd van € 2.151 (alle productiepremies inbegrepen) in de vorm van een tegenwaarde per uur van € 13,06 bruto (basis 38 uren per week)

Indexatie: koppeling van de bedragen aan het indexcijfer

Door de indexering op 1 mei 2022 zijn deze bedragen respectievelijk verhoogd tot € 2.313,19/maand en € 14,04/u

2. Vervanging van cao:

Cao 02.09.19 – BS 11.11.19 – BS 25.11.19 –
Registratienummer 153.970/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur

122. Gewaarborgd minimumloon

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

GEWAARBORGD MINIMUMLOON

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

Art. 2.

Vanaf 1 januari 2022 wordt een bruto maandloon verzekerd van € 2151 (alle productiepremies inbegrepen) in de vorm van een tegenwaarde per uur van € 13,06 bruto (basis 38 uren per week).

Art. 3.

De bedragen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex van april 2021 (108,35) en worden aangepast volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie (registratienummer 46.021/CO/105)

Art. 4.

De tegenwaarde per uur mag niet leiden tot een algemene verschuiving, noch van de ondernemingsbarema's, noch van de werkelijke lonen die dit bedrag reeds bereiken.

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangezekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019 gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen betreffende het gewaarborgd minimumloon, geregistreerd onder het nummer 153.970/CO/105.

Evolutie van het gewaarborgd minimumloon

Datum	Maandloon	Uurloon	Basis
01/04/92	44.812 BEF	272,14 BEF	+ 3 BEF CAO 1992 aan index 110,26
01/07/92	45.471 BEF	276,14 BEF	+ 4 BEF CAO 1992 aan index 110,26
01/08/92	46.380 BEF	281,66 BEF	+ 2 % index 112,47
01/05/93	47.308 BEF	287,30 BEF	+ 2 % index 114,72
01/01/94	47.803 BEF	290,30 BEF	+ 3 BEF CAO 93-94 aan index 114,72
01/07/94	48.462 BEF	294,30 BEF	+ 4 BEF CAO 93-94 aan index 114,72
01/09/94	49.431 BEF	300,19 BEF	+ 2 % index 117,01
01/03/96	50.420 BEF	306,19 BEF	+ 2 % index 119,35
01/05/97	51.942 BEF	315,43 BEF	reële inflatie (min. 2 %)
01/05/98	52.981 BEF	321,74 BEF	reële inflatie (min 2 %)
01/05/99	53.622 BEF	325,64 BEF	reële inflatie (1,21 %)
01/05/00	53.330 BEF	329,94 BEF	reële inflatie (1,32 %)
01/05/01	55.585 BEF	337,56 BEF	reële inflatie (2,31 %)
01/07/01	56 474 BEF	342,96 BEF	loonsverhoging (1,6 %)
01/05/02	€ 1 439,43	€ 8,74	reële inflatie (2,82 %)
01/07/02	€ 1 453,82	€ 8,83	loonsverhoging (1 %)
01/05/03	€ 1 472,14	€ 8,94	reële inflatie (1,26 %)
01/01/04	€ 1 486,86	€ 9,03	loonsverhoging (1 %)
01/05/04	€ 1 507,53	€ 9,16	reële inflatie (1,39 %)
01/10/04	€ 1 529,39	€ 9,29	loonsverhoging (1,45 %)
01/05/05	€ 1 561,51	€ 9,48	reële inflatie (2,10 %)
01/01/06	€ 1 569,32	€ 9,53	loonsverhoging (0,5 %)

Datum	Maandloon	Uurloon	Basis
01/05/06	€ 1 596,78	€ 9,70	reële inflatie (1,75 %)
01/05/07	€ 1 628,72	€ 9,89	reële inflatie (2 %)
01/07/07	€ 1 640,72	€ 9,96	loonsverhoging (0,7 %)
01/05/08	€ 1 695,23	€ 10,29	reële inflatie (3,36 %)
01/05/09	€ 1 734,56	€ 10,53	reële inflatie (2,32 %)
01/05/10	€ 1 743,41	€ 10,59	reële inflatie (0,51 %)
01/05/11	€ 1 792,75	€ 10,89	reële inflatie (2,83 %)
01/01/12	€ 1 798,13	€ 10,92	loonsverhoging (0,3 %)
01/05/12	€ 1 856,03	€ 11,27	reële inflatie (3,22 %)
01/05/13	€ 1 879,60	€ 11,41	reële inflatie (1,27 %)
01/05/14	€ 1 898,96	€ 11,53	reële inflatie (1,03 %)
01/05/15	€ 1 899,15	€ 11,53	reële inflatie (0,01 %)
01/01/16	€ 1 911,78	€ 11,61	loonsverhoging (+ € 0.08 bruto/uur)
01/05/16	€ 1 916,94	€ 11,64	reële inflatie (0,27 %)
01/05/17	€ 1 978,14	€ 12,01	loonsverhoging (1,1 %) + reële inflatie (2,07 %)
01/05/18	€ 2 006,43	€ 12,18	reële inflatie (1,43 %)
01/05/19	€ 2 070,49	€ 12,57	loonsverhoging (1,1 %) + reële inflatie (2,07 %)
01/05/20	€ 2 091,61	€ 12,70	reële inflatie (1,02 %)
01/05/21	€ 2.103,53	€ 12,77	reële inflatie (0,57 %)
01/01/22	€ 2.151,00	€ 13,06	Nationaal akkoord (+€ 47,47)
01/05/22	€ 2.313,19	€ 14,04	reële inflatie (7,54 %)

CAO: 20.12.21

KB: 09.10.22

BS:

Registratienummer: 171.556/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Eindejaarspremie:

- pro rata betaling bij uitdiensttreding ongeacht de soort overeenkomst behalve bij ontslag om dringende reden
- gelijkstelling in geval van ziekte, ongeval, arbeidsongeval en beroepsziekte: gelijkstelling beperkt tot de eerste periode van zes maanden en tot maximaal zes maanden per referentieperiode
- gelijkstelling voor alle dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof

2. Vervanging van cao:

Cao 21.03.14 – KB 08.01.15 – BS 13.02.15 –
Registratienummer 121.150/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 20 december 2021 voor onbepaalde duur

130. Eindejaarspremie: uitdiensttreding, arbeidsongeschiktheid, profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

EINDEJAARSPREMIE: UITDIENSTTREDING, ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PROFYLACTISCH VERLOF, PLEEGOUDERVERLOF EN ADOPTIEVERLOF.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2. Pro rata betaling eindejaarspremie.

Onverminderd gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak wordt in ondernemingen waar een eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel bestaat, bij uitdiensttreding, uitgezonderd bij ontslag om een dringende reden – ongeacht het soort arbeidsovereenkomst – de eindejaarspremie pro rata uitbetaald.

Art. 3. Gelijkstelling in geval van ziekte, ongeval, arbeidsongeval en beroepsziekte.

Onverminderd gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak, worden in ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, de dagen van ziekte, van ongeval van gemeen recht, van arbeidsongeval en van beroepsziekte gelijkgesteld doch beperkt tot de eerste periode van zes maanden en tot maximaal zes maanden in totaal per referteperiode.

Art. 4. Gelijkstelling in geval van profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, worden in ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof die zich voordoen tijdens de desbetreffende referentieperiode gelijkgesteld.

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 20 december 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Non-Ferro metalen en aan de ondertekenende organisaties.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende "Eindejaarspremie: uitdiensttreding en arbeidsongeschiktheid" (registratienummer 121.150/CO/105) uit.

CAO: 21.09.15

KB: 13.05.16

BS: 10.06.16

Registratienummer: 130.059/CO/105

Registratiedatum: 18.11.15

Publicatie van registratie in BS: 07.12.15

1. Inhoud:

Gelijkstelling tijdelijke werkloosheid voor berekening van de eindejaarspremie met effectief gepresteerde dagen:

- hoogstens 60 arbeidsdagen voor de eindejaarspremie te betalen eind 2015

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur

132. Eindejaarspremie en tijdelijke werkloosheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015

EINDEJAARSPREMIE EN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID OM ECONOMISCHE REDENEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, worden in ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, de dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen die zich voordoen tijdens de desbetreffende referteperiode gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen voor de berekening ervan ten belope van hoogstens 60 arbeidsdagen.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

CAO: 21.03.14

KB: 24.03.15

BS: 03.04.15

Registratienummer: 121.149/CO/105

Registratiedatum: 15.05.14

Publicatie van registratie in BS: 27.05.14

1. Inhoud:

- Mogelijkheid om op ondernemingsvlak deel of geheel van de eindejaarspremie om te zetten in extra verlofdagen
 - ⇒ met individueel akkoord van de werknemer
- Omzetting via cao op ondernemingsvlak

2. Vervanging van cao's:

Cao 26.05.11 – KB 18.11.11 – BS 09.01.12 –
Registratienummer 104.600/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

133. Omzetting eindejaarspremie in vrije dagen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014

EINDEJAARSPREMIE EN OMZETTING IN VRIJE DAGEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

In ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, kan, met individueel akkoord van de werkman, een deel of het geheel van de eindejaarspremie worden omgezet naar vrije dagen.

Deze omzetting en de modaliteiten ervan moeten bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden bepaald.

Ingeval van omzetting in vrije dagen kunnen deze vrije dagen ook opgenomen worden op een later ogenblik in de loopbaan.

Bij het uitwerken van de omzetting en de modaliteiten ervan moet in de collectieve arbeidsovereenkomst rekening worden gehouden met hetgeen volgt:

- jaarlijkse mededeling van het in dit kader openstaande saldo vrije dagen;
- ingeval van latere opname: betaling van het loon zoals van toepassing op het moment van latere opname.

Wanneer een syndicale delegatie in de onderneming aanwezig is, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst door alle representatieve werknemersorganisaties die in de syndicale delegatie zijn vertegenwoordigd, worden ondertekend.

Een afschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011 betreffende de omzetting van de eindejaarspremie in vrije dagen (registratienummer: 104.600/CO/105) en artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2013-2014.

CAO: 06.12.21

KB: 06.06.22

BS: 07.11.22

Registratienummer: 169.345/CO/105

Registratiedatum: 12.01.22

Publicatie van registratie in BS op: 08.02.22

1. Inhoud:

Coronapremie

Ten laatste op 31 december 2021 diende de werkgever een eenmalige coronapremie uit te reiken onder de vorm van consumptiecheques. De uiterste uitbetalingstermijn voor deze cheques werd verschoven naar 31 maart 2022

Afhankelijk van de rendabiliteit (uitgedrukt in ROCE) die de onderneming in de referteperiode 2020 heeft gerealiseerd bedraagt de coronapremie:

- Tussen 0 en 5 %: € 300 coronapremie
- Vanaf 5 % en kleiner dan 7,5 %: € 400 coronapremie
- Gelijk aan of groter dan 7,5 %: € 500 coronapremie

Bijkomende voorwaarden:

- In dienst zijn op 30 november 2021
- De coronapremie-cheques worden toegekend pro rata de gewogen gemiddelde tewerkstelling over de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021. De gewogen gemiddelde tewerkstelling wordt bepaald op basis van de dagen die in aanmerking komen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie. Er is ook een pro rata toepassing voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021
- Eerder betaalde premies na 8 juni 2021 omwille van corona worden in mindering gebracht

Een onderneming die niet de maximale waarde van € 500 bereikt kan voor het jaar 2021 de resterende marge aanwenden ter invulling van (een deel van) de eenmalige enveloppe 2021

De mogelijkheid van alternatieve invulling op ondernemingsniveau bestaat, volgens dezelfde principes als de recurrente enveloppe 2022

2. Duurtijd:

Vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021

140. Coronapremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021

CORONAPREMIE-CHEQUES

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de arbeiders van de non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder “arbeiders” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een coronapremie zoals bepaald in artikel 19*quinquies*, § 4, 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 21 juli 2021 (Belgisch Staatsblad 29 juli 2021).

Zij legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de coronapremie.

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Art. 3. Coronapremie-cheques

§ 1. Begrippen

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° Rendabiliteit van de onderneming: de “ROCE” (return on capital employed).

Onder “ROCE” wordt verstaan: de verhouding van het bedrijfsresultaat (code 70/64 of 9901 van de statutaire jaarrekening) ten opzichte van het aangewend kapitaal.

Het aangewend kapitaal omvat het eigen vermogen (code 10/15) vermeerderd met de interestdragende schulden (code 170/4 + code 42 + code 43 - code 50/53 - code 54/58) en de voorzieningen (code 160/5).

2° Referteperiode 2020: de periode die overeenstemt met het kalenderjaar 2020, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2020 (bv. 1 april 2020 tot 31 maart 2021).

§ 2. Bedrag van de coronapremie-cheques

Afhankelijk van de rendabiliteit die de onderneming in de referteperiode 2020 heeft gerealiseerd bedraagt de coronapremie:

- ROCE tussen 0 en 5 %: € 300
- Vanaf 5 % en kleiner dan 7,5 %: € 400
- Gelijk aan of groter dan 7,5 %: € 500

§ 3. Modaliteiten

Onder de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kent elke onderneming uiterlijk tegen 31 december 2021 een coronapremie toe aan haar arbeiders onder de vorm voorzien in artikel 19*quinquies*, § 4, 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 werknemers, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (Belgisch Staatsblad 29 juli 2021).

De toekenning op naam van de arbeider gebeurt in een elektronische vorm.

Het totale bedrag aan toegekende coronapremies moet voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Het totale bedrag van de door de werkgever toegekend coronapremiecheques mag niet meer bedragen dan 500 euro per arbeider.

§ 4. Toekenning per arbeider

Om gerechtigd te zijn op de coronapremiecheques dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2021.

De coronapremiecheques worden toegekend pro rata de gewogen gemiddelde tewerkstelling over de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.

De gewogen gemiddelde tewerkstelling wordt bepaald op basis van de dagen die in aanmerking komen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

Het resultaat van de pro-rata berekeningen wordt afgerond op het hogere tental.

De aldus berekende premie wordt betaald in december 2021.

§ 5. Eventuele verhoging van de coronapremie

Een onderneming die met toepassing van de formules voorzien in § 2 niet de maximale waarde van € 500 bereikt kan voor het jaar 2021 de resterende marge aanwenden ter invulling van (een deel van) de eenmalige enveloppe 2021 uit de cao "budget".

§ 6. Aanrekening van reeds toegekende premie

De bedragen van § 4 worden verminderd met wat als premie omwille van corona door de onderneming reeds betaald is na 8 juni 2021.

Art. 4. Opting out

De werkgever kan met met zijn vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging met zijn arbeiders overeenkomen om de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet toe te passen en te voorzien in een bedrijfsspecifiek voordeel.

Het akkoord inzake de opting-out en het bedrijfseigen voordeel moet het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst of een akkoord op ondernemingsvlakafgesloten volgens de procedure voorzien in de bijlage bij de cao "budget" van 6 december 2021.

Art. 5. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, met ingang van 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021.

CAO: 19.06.01

KB: 23.01.02

BS: 17.04.02

Registratienummer: 58.387/CO/105

Registratiedatum: 09.08.01

Publicatie van registratie in BS op: 29.08.01

1. Inhoud:

Storingsvergoeding voor ploegwerkers die onverwacht worden teruggeroepen terwijl ze een rustdag genieten

Forfaitaire vergoeding gelijk aan 3 uren loon

2. Vervanging van cao's:

- Cao van 22.06.93
- Hoofdstuk III, afdeling 6, cao van 11.04.01

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2002 voor onbepaalde duur

145. Storingsvergoeding ploegwerkers

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001

STORINGSVERGOEDING VOOR PLOEGWERKERS

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Een forfaitaire storingsvergoeding gelijk aan 3 uren loon wordt toegekend aan de werklieden van opeenvolgende ploegen die onverwacht teruggeroepen worden terwijl ze van een rustdag genieten.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 22 juni 1993, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de storingsvergoeding voor ploegenwerkers.

Zij vervangt eveneens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal akkoord 2001-2002.

CAO: 22.06.93

Registratienummer: 35.277/CO/105

Registratiedatum: 05.04.94

Publicatie van registratie in BS op: 02.06.94

1. Inhoud:

Premie voor uren gepresteerd op de vooravond en in de nacht voorafgaand aan Kerstmis en Nieuwjaar

2. Vervanging van cao's:

Vervangt punt 6 van het nationaal programmatie-akkoord van 2 april 1968

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 1993 voor onbepaalde duur

146. Kerstmis- en Nieuwjaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 1993

KERSTMIS- EN NIEUWJAARSPREMIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Kerstmis- en Nieuwjaarspremie

Art. 2.

Het loon voor de uren gepresteerd op de vooravond en in de nacht die Kerst- en Nieuwjaarsdag voorafgaan zal verhoogd worden met:

- 25 % voor de prestaties verricht van 18 tot 22 uur;
- 50 % voor de prestaties verricht van 22 tot 6 u. 's morgens.

Deze speciale premies zullen slechts mogen gecumuleerd worden met de bestaande ploegenpremie (voor de namiddag en de nacht) en met het wettelijk overloon.

HOOFDSTUK III. – Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst, duur en datum van inwerkingtreding

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de tekst van punt 6 van het nationaal programmatie-akkoord van 2 april 1968 overeengekomen in de schoot van het Paritair Comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 1993.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maand, per aangetekende brief toegezonden aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties.

CAO: 20.12.21

KB: 09.10.22

BS:

Registratienummer: 171.557/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Vervoerskosten

- Fietsvergoeding: 0,24 euro / km (ter vervanging van tabel op basis van 150 % treinkaart) vanaf 1 januari 2022
- Openbaar vervoer: tussenkomst tot 80 % (cf. derdebetalersregeling) vanaf 1 februari 2022
- Privévervoer: verhoging met 0,4 % vanaf 1 januari 2022

Op 1 mei 2022 werden de bedragen uit onderstaande tabel privé-vervoer nog eens geïndexeerd met 7,54 % (niet in tabel weergegeven!)

2. Vervanging van cao:

Cao 16.12.19 – BS 13.12.20 – BS 27.01.21 –
Registratienummer 157.470/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur

151. Vervoerskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

VERVOERSKOSTEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Openbaar vervoer

Art. 2.

Vanaf 1 februari 2022 komt de werkgever tussen ten bedrage van 80 % van de kost voor het openbaar vervoer. Afhankelijk van het gebruikte vervoersmiddel en de regio wordt daarmee de toepassing van de derdebetalersregeling mogelijk gemaakt.

HOOFDSTUK III. – Privé vervoer

Art. 3.

§ 1. Met uitzondering van de tussenkomst voor het fietsgebruik zoals bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de bijdrage van de werkgever in de kosten van het privé-vervoer van de werklieden berekend op basis van de tabel opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 2. Deze tabel wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 mei met het percentage waarmee de lonen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 gesloten in het paritair comité voor de non-ferro metalen betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie worden geïndexeerd op deze datum.
- § 3. De op 1 mei 2021 geïndexeerde bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het privé vervoer worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 pct. (zie tabel in bijlage bij deze cao).

Art. 4.

§ 1. Wanneer de werkmán gebruik maakt van de fiets voor de volledige afstand tussen zijn verblijfplaats en de onderneming, worden vanaf 1 januari 2022 de volgende vergoedingen voorzien:

- € 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 voor een enkele afstand van 7 km;
- € 0,24 per effectief per fiets gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 8 km.

Indien de werkgever vanwege de werkmán misbruik van het stelsel voorzien door dit artikel zou vaststellen, behoudt hij zich het recht voor zijn tegemoetkoming te beperken tot dit voorzien bij artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Indien blijkt dat de regeling voorzien in § 1 van dit artikel tot misbruiken leidt, kan de meest gerede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair comité.

Art. 5.

Wanneer de verplaatsing voor een gedeelte of voor de gehele afstand met de fiets gebeurt, wordt de tegemoetkoming van de onderneming beschouwd als een fietsvergoeding.

De werkgever bevestigt jaarlijks, op vraag van de werknemer, de nodige gegevens die het de werknemer mogelijk maken zijn fietsgebruik aan te tonen.

Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.

Art. 6.

Voor de toepassing van artikel 3 en 4 wordt de berekening van de afstand, in gemeenschappelijk overleg, bepaald in elke onderneming om rekening te houden met de geografische bijzonderheden.

Art. 7.

De tegemoetkoming van de onderneming wordt slechts toegekend voor de dagen van aanwezigheid op het werk.

Art. 8.

De werkgever kan overgaan tot de verificaties die hij noodzakelijk acht om zijn tegemoetkoming te rechtvaardigen en kan van de werknemer alle documenten bekomen die hiervoor nuttig zijn.

Art. 9.

De tegemoetkoming wordt minstens eenmaal per maand vereffend.

HOOFDSTUK IV. – Combinatie openbaar en privé-vervoermiddel

Art. 10.

Ingeval de werkmán tegelijk gebruik maakt van een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel en van een privé-vervoermiddel zal de tussenkomst voor het openbaar vervoermiddel berekend worden overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de tussenkomst voor het privé-vervoermiddel overeenkomstig hoofdstuk 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. – Vervoer georganiseerd door de onderneming

Art. 11.

Wanneer het vervoer door de onderneming wordt georganiseerd, voor een gedeelte of voor de gehele afstand, met of zonder financiële deelneming van de werknemer, wordt de tegemoetkoming, berekend op basis van de gehele afstand tussen de verblijfplaats en de onderneming volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verminderd met de kosten die de onderneming draagt voor het vervoer dat zij organiseert.

Deze operatie kan tot geen negatief resultaat leiden.

HOOFDSTUK VI. – Gunstiger regelingen op bedrijfsniveau

Art. 12.

Gunstiger regelingen die voordien op bedrijfsniveau bestonden blijven in de bestaande vorm behouden voor de betrokken werknemers.

HOOFDSTUK VII. – Inwerkingtreding en duur

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 (registratienummer 157.470/CO/105).

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
20 DECEMBER 2021 BETREFFENDE DE VERVOERSKOSTEN (WEKE-
LIJKSE TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE KOSTEN VAN HET
PRIVÉ-VERVOER VANAF 1 JANUARI 2022 - SECTORALE TABEL)**

Afstand (in km)	Tussenkomst (in € per week)	Afstand (in km)	Tussenkomst (in € per week)
1	2,11	43 - 45	26,47
2	4,23	46 - 48	28,14
3	6,33	49 - 51	29,44
4	6,8	52 - 54	30,42
5	7,4	55 - 57	31,61
6	7,86	58 - 60	32,81
7	8,24	61 - 65	34,01
8	8,71	66 - 70	35,77
9	9,18	71 - 75	36,97
10	9,65	76 - 80	39,37
11	10,26	81 - 85	40,55
12	10,73	86 - 90	42,33
13	11,2	91 - 95	44,13
14	11,7	96 - 100	45,3
15	12,16	101 - 105	47,11
16	12,75	106 - 110	48,91
17	13,23	111 - 115	50,7
18	13,72	116 - 120	52,47
19	14,3	121 - 125	53,67
20	14,79	126 - 130	55,46
21	15,26	131 - 135	57,26
22	15,76	136 - 140	58,43
23	16,34	141 - 145	60,84
24	16,82	146 - 150	63,22
25	17,18	151 - 155	63,22

Afstand (in km)	Tussenkost (in € per week)	Afstand (in km)	Tussenkost (in € per week)
26	17,89	156 - 160	65,61
27	18,25	161 - 165	66,8
28	18,61	166 - 170	67,99
29	19,33	171 - 175	70,37
30	19,67	176 - 180	71,59
31 - 33	20,51	181 - 185	73,94
34 - 36	22,19	186 - 190	75,15
37 - 39	23,5	191 - 195	76,33
40 - 42	25,05	196 - 200	78,72

CAO: 20.12.21

KB: 11.10.22

BS:

Registratienummer: 171.550/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

- Cao van toepassing in ondernemingen die nog het systeem van de ecocheques kennen
- Systeem ecocheques:
 - o referteperiode:
 - vanaf 1 oktober van een bepaald jaar tot en met 30 september van het daarop volgende jaar
 - o berekening op basis van:
 - dagen waarvoor werkman loon of vakantiegeld ontving
 - gelijkgestelde dagen:
 - cao n° 98
 - alle dagen van tijdelijke werkloosheid
 - alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens arbeidsongeval wordt betaald
 - maximaal 3 maanden ziekte per referteperiode voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald
 - de volledige periode van vaderschapsverlof en geboorteverlof
 - alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid
 - pro rata-regeling voor deeltijdse contracten: in functie van tewerkstellingsbreuk
 - de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof

2. Vervanging van cao:

Cao 31.03.14 – BS 09.10.14 – BS 28.11.14 –
Registratienummer 121.147/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 oktober 2021 en dit voor onbepaalde duur

160. Sectoraal systeem ecocheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021

SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

De ondernemingen die op basis van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques (registratienummer 121.147/CO/105) of op basis van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017 betreffende het budget (registratienummer 140.038/CO/105) of op basis van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019 betreffende het budget (registratienummer 152.950/CO/105) of op basis van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021 betreffende het budget (registratie lopende) voor een andere invulling dan de ecocheque hebben gekozen volgens de in die bepalingen vermelde procedure blijven deze alternatieve regeling behouden.

Op deze ondernemingen is huidige collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing.

Art. 3.

Sinds 2012 worden met de loonafrekening van oktober aan alle voltijds tewerkgestelde werklieden ecocheques overhandigd ten belope van een totale waarde van € 250.

De referteperiode bedraagt 1 jaar en loopt telkens van 1 oktober van een bepaald jaar tot en met 30 september van het daaropvolgend jaar.

In de referteperiode wordt rekening gehouden met de dagen waarvoor de betrokken werkmán loon of vakantiegeld heeft gekregen en alle dagen die gelijkgesteld zijn op basis van de CAO nr. 98 inzake de ecocheque.

Worden daarenboven ook gelijkgesteld:

- alle dagen van tijdelijke werkloosheid,
- alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens arbeidsongeval wordt betaald,
- maximaal 3 maanden ziekte per referteperiode voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald
- de volledige periode vaderschapsverlof en geboorteverlof (voorzien in art. 30 § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978);
- alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid;
- de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof.

Art. 4. Pro-rataregeling voor de deeltijdse contracten

Voor de werklieden die deeltijds tewerkgesteld zijn, wordt het bedrag van € 250 aangepast in functie van de tewerkstellingsbreuk.

Art. 5. Pro-rataregeling voor de in- en uittreeders

Voor werklieden die niet gedurende de ganse referteperiode door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, wordt het bedrag van € 250 aangepast pro rata temporis van de periodes gedurende welke zij op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever waren tewerkgesteld tijdens de betreffende referteperiode.

De gewone inactiviteitsdagen vormen geen onderbreking van de in de vorige alinea bedoelde periodes voor zover ze tussen 2 van die periodes liggen.

Die dagen moeten in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de duur van de tewerkstellingsperiode.

Art. 6. Bevestiging van het user-pay principe voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden in arbeidersfuncties krijgen bovenop het loon waarop zij recht hebben, eveneens ecocheques met de loonafrekening van oktober ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelde.

Het bedrag van € 250 wordt aangepast pro rata het aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen in de referteperiode.

Art. 7.

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2021 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques (registratienummer 121.147/CO/105).

200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

- 210. WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR**
- 2121. AFWIJKEND REGIME ZONDAGSRUST**
- 221. ANCIËNNITEITSVERLOF**
- 225. LOOPBAANVERLOF**
- 230-a. SWT (01.07.21-31.12.21)**
- 230-b. SWT (01.07.21-30.06.23)**
- 231-a. VRIJSTELLING AANGEPASTE
BESCHIKBAARHEID (2021-2022)**
- 231-b. VRIJSTELLING AANGEPASTE
BESCHIKBAARHEID (2023-2024)**
- 233. BEREKENINGSWIJZE AANVULLENDE
VERGOEDING SWT**
- 242. INVOERING NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN**
- 249. ARBEIDSORGANISATIE**
- 251. INTEGRATIE MIGRANTEN**

Nationaal programma-akkoord 85-86 van 31.01.85 pt. IVB
Nationaal programma-akkoord 87-89 van 06.02.87 pt. IV

1. Inhoud:

Arbeidsduur

2. Duurtijd:

Respectievelijk

- vanaf 1 juli 1985 voor onbepaalde duur
- vanaf 1 januari 1988 voor onbepaalde duur

210. Wekelijkse arbeidsduur

WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

1) Uittreksel uit het nationaal programma-akkoord 1987-1989 van 06.02.87

IV. ARBEIDSDUUR

Op 1 januari 1988, wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, op maximaal 38 uur gebracht.

De lagere arbeidsduurstelsels blijven behouden.

De ondernemingen die in uitvoering van deze bepaling de arbeidsduur moeten verminderen, zullen dit doen zonder verlies van inkomen voor de werknemer.

2) Uittreksel uit het nationaal programma-akkoord 1985-1986 van 31.01.85

IV. BEVORDERING VAN DE TEWERKSTELLING

B. Arbeidsduur

1. Op 1 juli 1985 wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vermindert met 30 minuten, zonder verlies van inkomen.

De voorwaarden van deze vermindering van de conventionele arbeidsduur zullen op het niveau van de ondernemingen worden bepaald, rekening houdende met het feit dat de arbeidsduur moet worden beschouwd op jaarbasis.

2. Deze vermindering kan niet tot gevolg hebben de conventionele arbeidsduur te brengen beneden een gemiddelde van 36 uur per week berekend op jaarbasis.

3. Deze vermindering van de conventionele arbeidsduur is niet van toepassing op de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, voor zover zij een conventionele arbeidsduur kennen gelijk aan een gemiddelde van 38 uur per week, berekend op jaarbasis.

CAO: 22.06.93

KB: 11.10.93

BS: 19.11.93

1. Inhoud:

- Inhaalrust binnen 7 weken volgend op zondag
- Duur inhaalrust gelijk aan verrichte zondagsarbeid

2. Vervanging van KB:

KB 30.10.69 – BS 18.11.69

3. Duurtijd:

Vanaf 19 november 1993 voor onbepaalde duur

2121. Afwijkend regime zondagsrust

AFWIJKEND REGIME ZONDAGSRUST

Art. 1.

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité van non-ferro metalen ressorteren.

Art. 2.

De inhaalrust waarop de werklieden recht hebben die 's zondags tewerkgesteld worden krachtens artikel 16, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt toegekend binnen de zeven weken welke op die zondag volgen.

Art. 3.

De duur van de in artikel 2 bedoelde inhaalrust is gelijk aan die van de verrichte zondagsarbeid.

CAO: 20.12.21

KB: 07.10.22

BS:

Registratienummer: 171.552/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Vanaf 1 januari 2022 heeft elke arbeider vanaf 20 jaar anciënniteit recht op een 3^{de} dag anciënniteitsverlof

2. Vervanging van cao:

Nationaal programma-akkoord 85-86 van 31.01.85

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur

221. Anciënniteitsverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 inzake het anciënniteitsverlof

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de arbeiders van de non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder werknemers wordt verstaan; de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2. Aantal dagen

Het anciënniteitsverlof, zoals vastgelegd in het Nationaal programma-akkoord 1985-1986 van 31 januari 1985 bedraagt:

- 1 bijkomende anciënniteitsdag na 5 jaar dienst
- 2 bijkomende anciënniteitsdagen na 10 jaar dienst

Vanaf 1 januari 2022 heeft elke arbeider vanaf 20 jaar anciënniteit recht op een 3^{de} dag anciënniteitsverlof.

Art. 3. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan door elk van de partijen opgezegd worden met betekening van een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

CAO: 20.12.21

KB: 14.10.22

BS:

Registratienummer: 171.551/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Leeftijd	Aantal extralegale verlofdagen / jaar
55, 56, 57 jaar	1 dag
58, 59 jaar	2 dagen
Vanaf 60 jaar	3 dagen
in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen	4 dagen

Suppletieve regeling: gunstigere ondernemingsregelingen blijven onverminderd van toepassing en worden door deze cao niet beïnvloed

2. Vervanging van cao:

Cao 02.09.19 – KB 07.01.20 – BS 03.02.20 –
Registratienummer 153.976/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur

225. Loopbaanverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

LOOPBAANVERLOF

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Vanaf 1 januari 2022 heeft iedere werkman recht op

- 1 extralegale verlofdag per jaar bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar
- 2 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 58 jaar
- 3 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar
- 4 extralegale verlofdagen in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen

Leeftijd	Aantal extralegale verlofdagen / jaar
55, 56, 57 jaar	1 dag
58, 59 jaar	2 dagen
Vanaf 60 jaar	3 dagen
in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen	4 dagen

Deze regeling is suppletief. Dit houdt in dat ondernemingsregelingen betreffende een loopbaanverlof, welke benaming er ook aan gegeven wordt, die gunstiger zijn, integraal van toepassing blijven en niet beïnvloed worden door deze overeenkomst.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019 betreffende het loopbaanverlof (registratienummer 153.976/C0/105).

CAO: 23.07.21

KB: 27.10.21

BS: 29.11.21

Registratienummer: 166.999/CO/105

Registratiedatum: 10.09.21

Publicatie van registratie in BS: 14.01.22

1. Inhoud:

	2de semester 2021
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: - ofwel 20 jaar nachtarbeid - ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar

Werkhervatting: behoud aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 tot 31 december 2021

230-a. SWT (01.07.2021-31.12.2021)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juli 2021

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG ("SWT")

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden – artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die uiterlijk op 31 december 2021 ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, alsook een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 3. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

§ 1. In toepassing van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 2. In toepassing van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden - artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage aan de arbeiders te bevestigen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Gezien artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Aanvullende vergoeding - landingsbanen

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot $1/2^{de}$ of met $1/5^{de}$.

Art. 7. Aanbevelingen

De aanbevelingen in verband met het voorafgaand onderhoud en de modaliteiten voor het vastklikken van de aanvullende vergoeding opgenomen in artikel 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage" van 5 juli 2019 (registratienummer 152955), blijven van toepassing.

Art. 8. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

CAO: 20.12.21

KB: 06.08.22

BS: 17.01.23

Registratienummer: 171.562/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

SWT

	1 juli 2021-30 juni 2023
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: - ofwel 20 jaar nachtarbeid - ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar

2. Vervanging van cao:

Cao 23.07.21 – KB 27.10.21 – BS 29.11.21 –
Registratienummer 166.999/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023

230-b. SWT (01.07.2021-30.06.2023)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG ("SWT")

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden – artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt, in geval van ontslag, het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, alsook een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 3. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei

§ 1. In toepassing van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 2. In toepassing van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden - artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei

§ 1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage aan de arbeiders te bevestigen die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid' van 20 december 2021 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 (voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022) en nr. 155 (voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024) van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Aanvullende vergoeding - Landingsbanen

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot $1/2^{\text{de}}$ of met $1/5^{\text{de}}$.

Art. 7. Voorafgaand onderhoud

In het kader van het door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 voorgeschreven onderhoud beveelt de sector de betrokkenen aan om van dit onderhoud gebruik te maken om de mogelijkheden, beperkingen en gevolgen inzake SWT bespreekbaar te stellen.

Art. 8. Modaliteiten vastklikken aanvullende vergoeding

Partijen hebben in art. 2, art. 3 en art. 4 een sectoraal kader voorzien voor de erin opgenomen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Naast dit sectoraal kader bestaat de mogelijkheid dat arbeiders in aanmerking komen voor andere stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvoor het recht van toegang vastgeklikt kan worden in de gevallen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013.

Het is voor deze stelsels voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 dat de sociale partners een bespreking aanbevelen ter bevestiging van de modaliteiten die op ondernemingsvlak van toepassing zijn. Bedoeling is dat wanneer een werknemer kiest voor een vastgeklikt stelsel, niet enkel het recht van toegang tot het stelsel geregeld is, maar ook de bestaande modaliteiten zoals de aanvullende vergoeding bevestigd worden.

Art. 9. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juli 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ('SWT') met registratienummer: 166.999/CO/105.

CAO: 20.12.21

KB: 21.08.22

BS:

Registratienummer: 171.560/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

SWT Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid tot 31-12-2022

Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 kunnen de arbeiders (die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben) die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van de cao ontslagen worden
- ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022

231-a. Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid (2021-2022)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING INZAKE AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2021 - 2022

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de arbeiders van de non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.
- § 2. Onder “arbeiders” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Draagwijdte van de overeenkomst

Art. 2.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid voor

oudere arbeiders die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben.

- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022 (Belgische staatsblad van 10 september 2021) dat het artikel 22 § 3 wijzigt van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid voor de oudere arbeiders met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere arbeiders in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere arbeiders die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere arbeiders met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 151 en 152 bekrachtigd door het Paritair comité 105.

HOOFDSTUK III. – Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid - modaliteiten

Art. 3.

De arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 31 december 2022 en tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

CAO: 20.12.21

KB: 21.08.22

BS: 17.01.23

Registratienummer: 171.561/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

SWT Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid tot 31-12-2024

Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 kunnen de arbeiders (die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben) die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden
- ze op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024

231-b. Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid (2023-2024)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING INZAKE AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID 2023 – 2024

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het paritair comité voor de arbeiders van de non-ferro metalen en op de arbeiders die zij tewerkstellen.
- § 2. Onder “arbeiders” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Draagwijdte van de overeenkomst

Art. 2.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023-2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid voor oudere arbeiders die worden ontslagen vóór

1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep, en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben.

- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022 (Belgische staatsblad van 10 september 2021) dat het artikel 22 § 3 wijzigt van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid voor de oudere arbeiders met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere arbeiders in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere arbeiders die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere arbeiders met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 151 en 152 bekrachtigd door het Paritair comité 105.

HOOFDSTUK III. – Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid - modaliteiten

Art. 3.

De arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 30 juni 2023;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

CAO: 21.06.99

KB: 29.09.00

BS: 09.11.00

Registratienummer: 51.602/CO/105

Registratiedatum: 26.07.99

Publicatie van registratie in BS: 17.08.99

1. Inhoud:

Berekeningswijze aanvullende vergoeding SWT

- Ontslagen vanaf 01.01.1999 met het oog op het SWT
- Berekening netto-referteloon: persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen berekend op 100 % van het begrensde brutomaandloon

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1999 voor onbepaalde duur

233. Berekeningswijze aanvullende vergoeding SWT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1999

BEREKENINGSWIJZE AANVULLENDE VERGOEDING SWT

Art. 1.

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.

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2.

Voor alle arbeiders die vanaf 1 januari 1999 ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op interprofessioneel, sectoraal of ondernemingsvlak, zullen om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 bepaalde netto-referteloon te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100 % van het begrensde brutomaandloon.

Het bovengenoemd netto-referteloon blijft berekend op 108 % van het begrensde brutomaandloon indien de arbeider met het oog op brugpensioen volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op interprofessioneel, sectoraal of ondernemingsvlak werd ontslagen voor 1 januari 1999.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 1999. Zij wordt afgesloten voor een onbepaalde duur en kan door een van de ondertekende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

CAO: 29.01.88

KB:

BS:

Registratienummer: 20.370/CO/105

Registratiedatum: 05.04.88

1. Inhoud:

Sectorale procedure ter invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

2. Vervanging van cao's:

Nationaal programma-akkoord 85-86 van 31.01.85 punt IV, A, 1

3. Duurtijd:

Vanaf 29 februari 1988 voor onbepaalde tijd

242. Invoering nieuwe arbeidsregelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1988

INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Art. 2.

In het kader van de bevordering van de tewerkstelling zullen de ondernemingen van de non-ferro metalenindustrie nieuwe arbeidsregelingen kunnen invoeren, die beter aangepast zijn aan de noodzaak de productiecapaciteiten maximaal te benutten.

Daartoe aanvaarden de partijen het beginsel de individuele arbeidsduur los te koppelen van de bedrijfstijd.

Art. 3.

De invoering van nieuwe arbeidsregelingen zal gebeuren binnen de grenzen en volgens de procedures voorzien door de wet van 17 maart 1987 en de overeenkomst nr. 42 afgesloten op 2 juli 1987 in de Nationale Arbeidsraad.

De ondernemingen die geen vakbondsafvaardiging hebben en die een nieuwe arbeidsregeling wensen in te voeren, kunnen de procedure bepaald bij artikel 7 van voornoemde wet slechts starten uiterlijk de dertigste dag nadat zij de informatie voorzien bij hetzelfde artikel hebben verstrekt op een vergadering van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Art. 4.

De bepalingen van punt IV, A, 1 van het programma-akkoord 1985-1986 van 31 januari 1985 worden opgeheven.

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 29 februari 1988. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden.

CAO: 02.09.19

KB: 11.11.19

BS: 27.11.19

Registratienummer: 153.973/CO/105

Registratiedatum: 20.09.19

Publicatie van registratie in BS: 26.09.19

1. Inhoud:

Mogelijkheid voor de werknemer om maximaal 143 overuren per jaar te laten uitbetalen

Voorwaarde: ondernemingscao omtrent de informatieprocedure:

- per kwartaal
- informatie over:
 - o totaal aantal gepresteerde, uitbetaalde en gerecupereerde overuren
 - o aantal uitzendkrachten
 - o gebruik andere flexibele formules (oa. onderaanneming, contracten bepaalde duur,...)
 - o voorziene evoluties omtrent de tewerkstelling

Indien geen ondernemings-cao: recuperatie van de overuren vanaf het 92ste overuur

Mogelijkheid om het aantal individuele overuren tot maximum 360 uren op te trekken tot 30 juni 2020

Voorwaarde: ondernemingscao met alle organisaties vertegenwoordigd in de SD

Nadien is een sectorale evaluatie voorzien

2. Vervanging van cao's:

Cao 12.06.17 – KB 12.11.17 – BS 12.12.17 –
Registratienummer 140.032/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2019 tot 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 3 (tot 30 juni 2020)

249. Arbeidsorganisatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019

ARBEIDSORGANISATIE

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. – Quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust

§ 1. De werklieden hebben overeenkomstig artikel 26*bis* § 2*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 de mogelijkheid te opteren voor de uitbetaling van overuren die zijn gepresteerd in het raam van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3° van dezelfde wet), en dit voor maximum 143 uren per jaar.

§ 2. Gekoppeld aan deze wijziging inzake overuren wordt op twee niveaus het volgende voorzien:

1. op het niveau van de sector wordt er jaarlijks een evaluatie van deze regeling gepland naar aanleiding van het jaarlijkse paritair contactcomité.
2. op het niveau van de onderneming wordt in het meest aangewezen overlegorgaan per kwartaal geïnformeerd over de volgende punten:
 - a. het totaal aantal gepresteerde overuren, het aantal overuren dat wordt uitbetaald, het aantal overuren dat wordt gerecupereerd;

- b. het aantal uitzendkrachten dat tijdens het betreffende kwartaal wordt tewerkgesteld;
- c. het gebruik van andere flexibele formules zoals onderaanneming en contracten van bepaalde duur, de omzetting van deze laatste in contracten van onbepaalde duur;
- d. de voorziene evoluties inzake tewerkstelling.

Over deze informatieprocedure moet een door alle partijen, vertegenwoordigd in de syndicale delegatie, getekende collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten op ondernemingsvlak. Indien hierover geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, worden de overuren vanaf het 92ste overuur gecupereerd.

Art. 3. – Quotum overuren op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord (individueel overurenkrediet)

Mits het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak met alle partijen vertegenwoordigd in de syndicale delegatie, kan het in artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde aantal overuren tijdelijk, d.w.z. tot 30 juni 2020, worden opgetrokken van 100 uren per kalenderjaar tot maximum 360 uren.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 3 dat buiten werking treedt op 30 juni 2020.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017 betreffende de arbeidsorganisatie, afgesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen (140.032/CO/105).

CAO: 21.06.99

KB:

BS:

Registratienummer: 51.605/CO/105

Registratiedatum: 26.07.99

Publicatie van registratie in BS: 17.08.99

1. Inhoud:

Integratie van migranten

2. Duurtijd:

Vanaf 29 april 1999 voor onbepaalde duur

251. Integratie migranten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 1999

INTEGRATIE VAN MIGRANTEN

Art. 1.

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.

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2.

Tegen uiterlijk 1 oktober 2000 wordt in het arbeidsreglement van elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen de volgende niet-discriminatieclausule opgenomen:

“Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoegelijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, en ook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten. Ook elke discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, nationaliteit en overtuiging is verboden.”

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 29 april 1999. Zij wordt afgesloten voor een onbepaalde duur en kan door een van de ondertekende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- 310. KORT VERZUIM**
- 315. CARENZDAG**
- 320. OPZEGGINGSTERMIJNEN**
- 330. VERLOF OM DWINGENDE REDEN**
- 341. BEROEPSLOOPBAANONDERBREKING**
- 342-a. TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN
(01.01.21-31.12.21)**
- 342-b. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN (01.01.19-30.06.21)**
- 342-c. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN (01.01.21-31.12.22)**
- 342-d. TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN
(01.01.23-30.06.23)**
- 343. OVERGANG NAAR SWT**
- 350. ONTHAAL VAN DE WERKNEMERS**
- 360. UITZENDARBEID**
- 362. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
VAN BEPAALDE DUUR**
- 390. STATUUT JONGE WERKNEMERS**

CAO: 02.09.19

KB: 09.02.20

BS: 27.02.20

Registratienummer: 153.977/CO/105

Registratiedatum: 20.09.19

Publicatie van registratie in BS: 26.09.19

1. Inhoud:

- Behoud normaal loon voor afwezigheidsdagen door familiale gebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten
- “Normaal loon”: berekening zoals feestdagenloon
- Verwittiging van de werkgever behalve in geval van overmacht
- Bewijs rechtvaardiging van de gebeurtenis: door de werknemer
- Nieuw vanaf 01.01.2019: in geval van overlijden van een kind van de werknemer, heeft de werknemer recht op 5 dagen klein verlet

2. Vervanging van cao's:

Cao 21.09.15 – KB 23.05.16 – BS 21.06.16 –
Registratienummer 130.543/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur

310. Kort verzuim

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019

KORT VERZUIM

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “arbeider” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst coördineert de algemene reglementaire bepalingen inzake klein verlet, enerzijds, en sommige bijzondere bepalingen die conventioneel werden vastgelegd in de bedrijfstak anderzijds.

Inzonderheid wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in toepassing van:

- het koninklijk besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 11 september 1963 en alle latere wijzigingen;
- artikel 30 §§ 2 en 3 en art. 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 16 van 24 oktober 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 71 van 10 februari 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 april 1999 (Belgisch Staatsblad 12 mei 1999);
- de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
- de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en, in uitvoering daarvan, artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2008 4de uitg.);
- de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011).

Zij vervangt alle bestaande sectorale regelingen van toepassing in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

HOOFDSTUK III. – Geldigheidsduur

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015 betreffende het kort verzuim (registratienummer: 130.543/CO/105)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Non-Ferro metalen en aan de ondertekenende organisaties.

HOOFDSTUK IV. – Regels betreffende het kort verzuim

Art. 4.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, berekend zoals voor betaalde feestdagen, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

1. huwelijk van de arbeider: drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week;
2. huwelijk van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de arbeider, van een schoonbroer of schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider, van een grootvader of grootmoeder van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e); van een ander familielid dat bij de arbeider inwoont: de dag van het huwelijk;

3. zilveren huwelijksjubileum van de arbeider, gouden huwelijksjubileum van de ouders of schoonouders van de arbeider: dag van de feestelijkheid;
4. priesterwijding of intrede in het klooster van een kind of kleinkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e); van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e); van een ander familielid dat bij de arbeider inwoont: de dag van de plechtigheid;
5. geboorte van een kind van de arbeider zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat: tien dagen worden als klein verlet beschouwd, door de arbeider te kiezen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling, waarvan de eerste drie dagen met behoud van zijn normaal loon en de volgende zeven dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op art. 30 § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

- a) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
- b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;
- c) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

6. bevalling van de dochter, van de schoondochter of van de kleindochter van de arbeider, die bij hem inwoont: een dag door de arbeider te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen vanaf de bevalling;
7. overlijden van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e): vijf dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na het overlijden;
8. overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt met de dag volgend op de begrafenis;
9. overlijden van een broer, zuster, kleinkind: twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis;
10. overlijden van een schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een van een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis;
11. overlijden van een ander familielid dat bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis;
12. overlijden van een schoonbroer, schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont, van de voogd of voogdes van de minderjarige arbeider, van de minderjarige waarvan de arbeider voogd of voogdes is: de dag van de begrafenis;
13. plechtige communie van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid of, wanneer die plaatsheeft op een zon- of feestdag of op een andere dag waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt, de arbeidsdag die de plechtigheid onmiddellijk voorafgaat of er onmiddellijk op volgt;

14. deelneming van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft: de dag van het feest of, wanneer dit plaatsheeft op een zon- of feestdag of een andere dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt, de arbeidsdag die het feest onmiddellijk voorafgaat of er onmiddellijk op volgt;
15. verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;
16. verblijf van een arbeider gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;
17. bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door een openbare overheid: de nodige tijd met een maximum van één dag;
18. deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;
19. uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd;
20. uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;
21. uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;
22. adoptie van een kind: de eerste 10 dagen van het wettelijk adoptieverlof worden als klein verlet beschouwd, waarvan de eerste 3 dagen met behoud van het normaal loon en de volgende zeven dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

HOOFDSTUK V. – Gelijke behandeling van een natuurlijk erkend kind en van een door de arbeider opgevoed kind

Art. 5.

Voor de toepassing van artikel 4, nummers. 2, 4, 6, 7, 12, 13 en 14, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind of het door de arbeider opgevoed kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

HOOFDSTUK VI. – Gelijktelling van de familieleden van de echtgeno(o)t(e)

Art. 6.

Voor de toepassing van artikel 4, nummers 10 en 12, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de arbeider.

HOOFDSTUK VII. – Gelijktelling van de persoon die samenwoont met de arbeider met het begrip “echtgeno(o)t(e)”

Art. 7.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de persoon die samenwoont met de arbeider en deel uitmaakt van zijn gezin gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de arbeider.

HOOFDSTUK VIII. – Voorafgaande verwittiging en bewijs

Art. 8.

Behalve in geval van overmacht, geniet de arbeider van de betaling van het normaal loon voor de afwezigheidsdagen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst slechts op voorwaarde dat hij er zijn werkgever of diens vertegenwoordiger vooraf van heeft verwittigd binnen een redelijke termijn.

Het bewijs van de gebeurtenis die de afwezigheid rechtvaardigt moet door de arbeider worden geleverd.

Gebeurlijk kan de werkgever een officieel document vragen.

HOOFDSTUK IX. – Voorwaarde van de gewone activiteitsdagen en het gebruik van het kort verzuim

Art. 9.

Voor de toepassing van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden enkel als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone activiteitsdagen waarvoor de arbeider aanspraak had kunnen maken op het loon indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest te werken door de in artikel 4 voorziene oorzaken.

Het normaal loon bedoeld in artikel 3 wordt slechts toegekend indien de afwezigheid werkelijk wordt aangewend voor de normale doelen hierboven opgesomd.

HOOFDSTUK X. – Gelijktelling van wettelijk samenwonen met het huwelijk

Art. 10.

Voor de toepassing van artikel 4.1. wordt het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning zoals voorzien door artikel 1475 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met het huwelijk.

CAO: 26.05.11

KB: 30.11.11

BS: 12.01.12

Registratienummer: 104.598/CO/105

Registratiedatum: 28.06.11

Publicatie van registratie in BS: 29.07.11

1. Inhoud:

Betaling van:

- alle carenzdagen
- ingeval van arbeidsongeschiktheid
- voor alle arbeiders die zich niet meer in de proefperiode bevinden

2. Vervanging van cao's:

Cao 28.05.03 – KB 07.09.03 – BS 08.10.03 –
Registratienummer 67.011/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

4. Commentaar

Sinds 1 januari 2014 is de carenzdag afgeschaft ingevolge de Wet op het eenheidsstatuut. Ook de proefperiode is nog slechts voor specifieke situaties van toepassing.

315. Carenzdag

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011

CARENZDAG

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Vanaf 1 juli 2011 worden voor alle arbeidsongeschikte werklieden die zich niet meer in proef bevinden alle carenzdagen betaald.

Art. 3.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur
- § 2. Zij kan door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden, betekend bij aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.
- § 3. Zij heft de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de carenzdag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 september 2003, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2003.

§ 4. Zij vervangt de bepalingen van artikel 40 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2011-2012.

1. Inhoud:

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzegtermijn ingaat

Voor arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzegtermijn in 2 delen die bij mekaar moeten worden opgeteld

Deel 1: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren (KB 26.01.12 – BS 13.02.12)

Algemeen regime

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
Minder dan 6 maanden	28 dagen	14 dagen
Minder dan 5 jaar	40 dagen	14 dagen
5 tot minder dan 10 jaar	48 dagen	14 dagen
10 tot minder dan 15 jaar	70 dagen	14 dagen
15 tot minder dan 20 jaar	97 dagen	21 dagen
20 tot minder dan 25 jaar	140 dagen	28 dagen
Meer dan 25 jaar	175 dagen	42 dagen

Verkorte opzegtermijnen bij SWT (vroegere brugpensioen)

Anciënniteit	Werkgever
- 20 jaar	28 dagen
+ 20 jaar	56 dagen

Bij herstructurering (! Mits ondernemingscao)

Bij herstructurering zijn geen verkorte opzegtermijnen meer toegestaan. Vroeger kon dat wel mits ondernemingscao. Artikel 4 van dit KB kan dus niet meer toegepast worden ten gevolge van de interpretatie van de FOD WASO

Deel 2: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 volgens de nieuwe opzegtermijnen

2. Opheffing van KB:

KB 09.07.01 – BS 27.07.01

320. Opzeggingstermijnen

Koninklijk besluit van 26 januari 2012

OPZEGGINGSTERMIJNEN

Art. 1.

In toepassing van artikel 61 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten komen partijen overeen een koninklijk besluit aan te vragen dat ertoe strekt de opzeggingstermijnen, zoals deze bepaald worden in het koninklijk besluit van 9 juli 2001 “tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen ressorteren”, als volgt te wijzigen vanaf 1 januari 2012, voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ongeacht of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor of na 1 januari 2012 aanvangt.

Art. 2.

Vanaf 1 januari 2012 worden voor alle werklieden, ongeacht of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor of na deze datum aanvangt, de opzeggingstermijnen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur vastgesteld op:

- 28 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 14 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan 6 maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- 40 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 14 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- 48 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 14 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- 70 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 14 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- 97 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 21 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- 140 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 28 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 20 en minder dan 25 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- 175 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 42 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die ten minste 25 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Art. 3.

Ingeval van opzegging met het oog op het brugpensioen gelden de opzeggings-termijnen zoals bepaald in art. 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ongeacht of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor of na 1 januari 2012 aanvangt.

Art. 4.

§ 1. Ongeacht of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor of na 1 januari 2012 aanvangt, wordt in geval van opzegging om economische of technische redenen binnen een herstructureringsplan, de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- 28 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 14 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan 10 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest;
- 56 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 14 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest;
- 112 dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en 28 dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft ten minste 20 jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest.

§ 2. Deze afwijkende opzeggingstermijnen gelden op voorwaarde dat zij worden bevestigd in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

330. Verlof om dwingende reden

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Deze sectorale overeenkomst is zonder voorwerp geworden.

Voor deze materie wordt verwezen naar de overeenkomst nr. 45 gesloten op 19 december 1989 in de Nationale Arbeidsraad.

Sectoraal programma-akkoord 1989-1991 van 29.06.89 pt. XI

1. Inhoud:

Recht om loopbaan volledig te onderbreken bij geboorte of adoptie van een kind

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 1989

341. Beroepsloopbaanonderbreking

BEROEPSLOOPBAANONDERBREKING

1. De herstelwet van 22 januari 1985 voorziet in de mogelijkheid voor de werknemers om onder bepaalde voorwaarden en volgens een bepaalde procedure de beroepsloopbaan geheel te onderbreken of de arbeidsprestaties te verminderen.
2. Naast deze mogelijkheid van algemene aard, wordt aan de werklieden het recht verleend hun loopbaan volledig te onderbreken naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind.

In dat geval dient de onderbreking een aanvang te nemen binnen een termijn van één jaar na de geboorte of adoptie van het kind en kan zij maximaal één jaar duren.

Teneinde rekening te houden met de noodzakelijkheden van de arbeidsorganisatie, wordt het aantal door de werkgever verplicht toe te stane loopbaanonderbrekingen als volgt beperkt:

Aantal tewerkgestelde werknemers	Aantal onderbrekingen	
	1989	1990
- 100	1	1
100 tot 199	2	2
200 en meer	3	3

Deze loopbaanonderbrekingen worden eveneens geregeld door de algemene bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985, gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, en haar uitvoeringsbesluiten.

Indien zij aanleiding geven tot de aanwerving van werkzoekenden die behoren tot de risicogroepen, worden zij beschouwd als initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling van risicogroepen onder de werkzoekenden.

CAO: 23.07.21

KB: 21.11.21

BS: 04.01.22

Registratienummer: 166.998/CO/105

Registratiedatum: 10.09.21

Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

Tijdskrediet

- Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5de vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden
 - o Motief opleiding: gedurende 36 maanden
 - o Zorgmotieven: gedurende 51 maanden
 - = met uitkeringen
- Vermindering van de prestaties met 1/5de voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan): voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen
- Voor 2021 is de leeftijd van de landingsbanen voor zij met een lange loopbaan of met een zwaar beroep bepaald op 55 jaar voor een (1/5de loopbaanvermindering en een 1/2de loopbaanvermindering
- Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar
- De bepalingen in verband met de drempel, herstructurering, de organisatieregels en de organiseerbaarheid opgenomen in de artikelen 5 tot 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen" van 5 juli 2019 (registratienummer 152953), blijven van toepassing
- Premies Vlaams Gewest

2. Vervanging van cao 05.07.19 - KB 29.09.19 - BS 18.10.19 - Registratienummer 152.953/CO/105

De bepalingen in verband met de drempel, herstructurering, de organisatieregels en de organiseerbaarheid opgenomen in de artikelen 5 tot 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen" van 5 juli 2019 (registratienummer 152953), blijven van toepassing

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2021

342-a. Tijdskrediet en landingsbanen (01.01.21 - 31.12.21)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juli 2021

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Art. 2. Uitbreiding duur tijdskrediet met motief

Het recht op halftijds of voltijds tijdskrediet wordt uitgebreid tot 51 of 36 maanden voor de motieven van tijdskrediet zoals bedoeld in art. 4§ 1, a), b) en c) (zorg) en § 2 (opleiding) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, nr. 103 ter van 20 december 2016 en nr. 103/4 van 29 januari 2018.

LANDINGSBANEN

Art. 3. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan

In uitvoering van artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de werknemers die minstens 50 jaar zijn en een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de.

Art. 4. Landingsbaan 4/5^{de} vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5^{de}.

Art. 5. Halftijdse landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Art. 6. Andere bepalingen

De bepalingen in verband met de drempel, herstructurering, de organisatieregels en de organiseerbaarheid opgenomen in de artikelen 5 tot 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst “Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen” van 5 juli 2019 (registratienummer 152953), blijven van toepassing.

AANMOEDIGINGSPREMIES

Art. 7. Aanmoedigingspremies

Deze overeenkomst is te beschouwen als een sectorakkoord zoals bepaald in het Besluit van 1 maart 2002 van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé sector.

Aan de werknemer, tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend in het kader van het opleidingskrediet, het zorgkrediet of in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

GELDIGHEIDSDUUR

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

CAO: 05.07.19

KB: 29.09.19

BS: 18.10.19

Registratienummer: 152.953/CO/105

Registratiedatum: 29.07.19

Publicatie van registratie in BS: 07.08.19

1. Inhoud:

Tijdskrediet

- Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5de vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden
 - o Motief opleiding: gedurende 36 maanden
 - o Zorgmotieven: gedurende 51 maanden
 - = met uitkeringen
- Vermindering van de prestaties met 1/5de voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan): voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen
- Voor 2019 en 2020 is de leeftijd van de landingsbanen voor zij met een lange loopbaan of met een zwaar beroep bepaald op 55 jaar (1/5de loopbaanvermindering) en 57 jaar (1/2de loopbaanvermindering)
- Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar

2. Vervanging van cao's:

Cao 12.06.17 – KB 12.11.17 – BS 12.12.17 – Reg. Nr. 140.036/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2019 tot 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 4 (landingsbanen) dat buiten werking treedt op 31 december 2020

De bepalingen in verband met de drempel, herstructurering, de organisatieregels en de organiseerbaarheid opgenomen in de artikelen 5 tot 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen" van 5 juli 2019 (registratienummer 152953), worden verlengd ingevolge de cao van 23.07.21 (zie hiervoor)

342-b. Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (01.01.19 - 30.06.21)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019

TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

Art. 2. – Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds

§ 1. Zorgmotieven

In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden recht op 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering zoals voorzien in artikel 4 § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

§ 2. Motief opleiding

In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering zoals voorzien in artikel 4 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Art. 3. – Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan

In uitvoering van artikel 8 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

Art. 4. – Landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

§ 1. In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de NAR van 23 april 2019 wordt de leeftijd voor de periode 2019-2020 op 55 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

§ 2. In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de NAR van 23 april 2019 wordt de leeftijd voor de periode 2019-2020 op 57 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

Deze bepaling geldt enkel voor wat betreft het recht op uitkeringen en doet geen afbreuk aan het recht op het verminderen van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of het verminderen ervan met 1/5 in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

Art. 5. – Drempel

§ 1. In toepassing van artikel 16 van de hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5e loopbaanvermindering vastgelegd op 5 %, geteld in koppen, van de werklieden overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. Onverminderd de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak kan deze drempel op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verhoogd tot maximum 4 %, berekend in voltijdse equivalenten, van het aantal werklieden tewerkgesteld in de onderneming of de dienst zoals bedoeld in artikel 16 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dient minimaal volgende 4 elementen te regelen:

- berekeningswijze van de drempel in voltijdse equivalenten;
- de voorwaarden van de toegang tot dit uitgebreid recht;
- de modaliteiten van aanvraag en rangordening ervan;
- de categorieën van werklieden op dewelke de bedoelde regeling van toepassing is.

§ 3. Voor de berekening van de drempel overeenkomstig § 1 en § 2 van huidig artikel worden de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5e loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, niet in aanmerking genomen overeenkomstig de bepalingen van artikel 16 § 1, § 3 en § 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 4. Op ondernemingsvlak is ter zake geen verdere afwijking mogelijk.

Art. 6. – Herstructurering

- § 1. Voor ondernemingen in herstructurering kan, met het oog op het vermijden of beperken van ontslagen, uitzonderlijk en na goedkeuring door het Paritair comité, bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, afgeweken worden van de drempel zoals bepaald in artikel 5, met uitzondering van artikel 3, § 3, dat ook in geval van herstructurering van kracht blijft.
- § 2. Onder “ondernemingen in herstructurering” wordt verstaan; de ondernemingen in herstructurering zoals bepaald overeenkomstig de bepalingen van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag.

Art. 7. – Organisatieregels loopbaanvermindering met 1/5

- § 1. Overeenkomstig artikel 4 § 5, 3) en 8 § 1, 1) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt het recht op 1/5e loopbaanvermindering uitgeoefend ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen per week.
- § 2. In toepassing van artikel 6 § 2 en 9 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 kan voor het organiseren van het recht op 1/5e loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld dan die ten belope van 1 dag of 2 halve dagen per week:
- bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak en vervolgens geïntegreerd in het arbeidsreglement;
 - of ingeval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen werknemer en werkgever.

Art. 8. – Organisatieregels 1/5e loopbaanvermindering voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli

§ 1. Overeenkomstig artikel 6 § 1 en 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gelden voor de werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli dezelfde regels als vervat in artikel 7 § 1 en § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Wordt voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli een andere gelijkwaardige regeling overeengekomen overeenkomstig artikel 7 § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, dan moet de bestaande arbeidsorganisatie verder toegepast kunnen worden.

Dit impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moet blijven.

§ 3. Voor werklieden tewerkgesteld in ploegen doet de mogelijkheid in een andere gelijkwaardige regeling te voorzien overeenkomstig artikel 7 § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn gesloten.

Art. 9. – Organiseerbaarheid

Bij de uitoefening van het recht op tijdskrediet roepen de sociale partners op om aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid binnen de ondernemingen.

Art. 10. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021 met uitzondering van artikel 4 dat buiten werking treedt op 31 december 2020.

SOCIAAL AKKOORD VAN 5 JULI 2019 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVÉ-SECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 1 MAART 2002

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams Gewest tot 30 juni 2021 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

CAO: 20.12.21

KB: 09.10.22

BS:

Registratienummer: 171.596/CO/105

Registratiedatum: 04.04.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Tijdskrediet en landingsbanen

- Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5de vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden
 - o Motief opleiding: gedurende 36 maanden
 - o Zorgmotieven: gedurende 51 maanden
 - = met uitkeringen
- Vermindering van de prestaties met 1/5de voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan): voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen
- Voor 2021 is de leeftijd van de landingsbanen voor zij met een lange loopbaan of met een zwaar beroep bepaald op 55 jaar voor een (1/5de loopbaanvermindering en een 1/2de loopbaanvermindering
- Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar
- Premies Vlaams Gewest

2. Vervanging van cao: 23.07.21

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 met uitzondering van artikel 1 en 2 die voor onbepaalde duur gelden

342-c. Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (01-01.21 - 31.12.22)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

Art. 2. Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds.

§ 1. Zorgmotieven

In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden recht op 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering zoals voorzien in artikel 4 § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

§ 2. Motief opleiding

In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering zoals voorzien in artikel 4 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Art. 3. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

In uitvoering van artikel 8 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

Art. 4. Landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

§ 1. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de NAR van 15 juli 2021 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

§ 2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de NAR van 15 juli 2021 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

Deze bepaling geldt enkel voor wat betreft het recht op uitkeringen en doet geen afbreuk aan het recht op het verminderen van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of het verminderen ervan met 1/5 in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

Art. 5. Drempel

§ 1. In toepassing van artikel 16 van de hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^e loopbaanvermindering vastgelegd op 5 %, geteld in koppen, van de werklieden overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. Onverminderd de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak kan deze drempel op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verhoogd tot maximum 4 %, berekend in voltijdse equivalenten, van het aantal werklieden tewerkgesteld in de onderneming of de dienst zoals bedoeld in artikel 16 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dient minimaal volgende 4 elementen te regelen:

- Berekeningswijze van de drempel in voltijdse equivalenten;
- De voorwaarden van de toegang tot dit uitgebreid recht;
- De modaliteiten van aanvraag en rangordening ervan;
- De categorieën van werklieden op dewelke de bedoelde regeling van toepassing is.

§ 3. Voor de berekening van de drempel overeenkomstig § 1 en § 2 van huidig artikel worden de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5^e loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77*bis*, niet in aanmerking genomen overeenkomstig de bepalingen van artikel 16 § 1, § 3 en § 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 4. Op ondernemingsvlak is ter zake geen verdere afwijking mogelijk.

Art. 6. Herstructurering.

- § 1. Voor ondernemingen in herstructurering kan, met het oog op het vermijden of beperken van ontslagen, uitzonderlijk en na goedkeuring door het Paritair comité, bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, afgeweken worden van de drempel zoals bepaald in artikel 5, met uitzondering van artikel 3, § 3, dat ook in geval van herstructurering van kracht blijft.
- § 2. Onder “ondernemingen in herstructurering” wordt verstaan; de ondernemingen in herstructurering zoals bepaald overeenkomstig de bepalingen van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 7. Organisatieregels loopbaanvermindering met 1/5.

- § 1. Overeenkomstig artikel 4 § 5, 3) en 8 § 1, 1) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt het recht op 1/5^e loopbaanvermindering uitgeoefend ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen per week.
- § 2. In toepassing van artikel 6 § 2 en 9 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 kan voor het organiseren van het recht op 1/5^e loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld dan die ten belope van 1 dag of 2 halve dagen per week:
- Bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak en vervolgens geïntegreerd in het arbeidsreglement;
 - Of ingeval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen werknemer en werkgever.

Art. 8. Organisatieregels 1/5^e loopbaanvermindering voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli.

§ 1. Overeenkomstig artikel 6 § 1 en 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gelden voor de werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli dezelfde regels als vervat in artikel 7 § 1 en § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Wordt voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli een andere gelijkwaardige regeling overeengekomen overeenkomstig artikel 7 § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, dan moet de bestaande arbeidsorganisatie verder toegepast kunnen worden.

Dit impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moet blijven.

§ 3. Voor werklieden tewerkgesteld in ploegen doet de mogelijkheid in een andere gelijkwaardige regeling te voorzien overeenkomstig artikel 7 § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn gesloten.

Art. 9. Organiseerbaarheid

Bij de uitoefening van het recht op tijdskrediet roepen de sociale partners op om aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid binnen de ondernemingen.

Art. 10. Duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022 met uitzondering van artikel 1 en 2 die voor onbepaalde duur gelden.

SOCIAAL AKKOORD VAN 20 DECEMBER 2021 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVE-SECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 1 MAART 2002

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé sector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams 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 werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

SOCIAAL AKKOORD VAN 20 DECEMBER 2021 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVÉ-SECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 1 MAART 2002

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams 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 werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

CAO: 20.12.21

KB: 13.10.22

BS:

Registratienummer: 171.563/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

- Vermindering van de prestaties met 1/5de voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan); voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen
- Voor 2021 is de leeftijd van de landingsbanen voor zij met een lange loopbaan of met een zwaar beroep bepaald op 55 jaar voor een (1/5de loopbaanvermindering en een 1/2de loopbaanvermindering
- Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar

2. Vervanging van cao:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023

342-d. Tijdskrediet en landingsbanen (01.01.23 - 30.06.23)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

LANDINGSBANEN 2023

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

Art. 2. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

In uitvoering van artikel 8 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

Art. 3. Landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

§ 1. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de NAR van 15 juli 2021 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

§ 2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de NAR van 15 juli 2021 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

Deze bepaling geldt enkel voor wat betreft het recht op uitkeringen en doet geen afbreuk aan het recht op het verminderen van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of het verminderen ervan met 1/5 in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

Art. 4. Organiseerbaarheid

Bij de uitoefening van het recht op tijdskrediet roepen de sociale partners op om aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid binnen de ondernemingen.

Art. 5. Duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

SOCIAAL AKKOORD VAN 20 DECEMBER 2021 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVE-SECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 1 MAART 2002

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremie in de privé sector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams Gewest tot 30 juni 2023 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremie in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

CAO: 28.05.03

KB: 11.09.03

BS: 16.10.03

Registratienummer: 67.007/CO/105

Registratiedatum: 28.07.03

Publicatie van registratie in BS: 26.08.03

1. Inhoud:

Regelt de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding uitgekeerd bij SWT, na overgang vanuit een stelsel van een deeltijdse loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties

2. Vervanging van cao's:

Artikel 31 van de cao van 06.05.03 houdende het protocol van sectoraal akkoord 2003-2004

3. Duurtijd:

Vanaf 1 april 2003 voor onbepaalde duur

343. Overgang naar SWT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003

BEREKENING AANVULLENDE VERGOEDING BRUGPENSIOEN

Art. 1.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

§ 2. Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

In geval van overgang van een deeltijdse loopbaanonderbreking of van een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter van 10 juli 2002, van een werkmans verbonden met een arbeidsovereenkomst voor voltijdse prestaties naar een voltijds brugpensioen wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof de werkmans zijn prestaties niet had verminderd in het kader van de loopbaanonderbreking/collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, voor zover de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkloosheidsuitkering berekent op een loon voor voltijdse prestaties.

Art. 3.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

- § 2. Zij kan door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden betekend bij aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.
- § 3. Zij vervangt de bepalingen van artikel 31 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2003-2004.

CAO: 26.06.85

KB:

MB:

1. Inhoud:

Onthaal van werknemers: bevoegd persoon, middelen, onthaalperiode, te verschaffen inlichtingen

2. Duurtijd:

Vanaf 26 juni 1985 voor onbepaalde duur

350. Onthaal van de werknemers

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1986

ONTHAAL VAN DE WERKNEMERS

Gelet op artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarbij de werkgever verplicht is de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers en van de jonge werknemers in het bijzonder;

Gelet op de resoluties van de Nationale Conferentie over de Tewerkstelling waarin wordt aanbevolen dat de paritaire comités, de paritaire organen die in de ondernemingen fungeren en, in voorkomend geval, de werkgevers in samenwerking met de vakbondsafvaardigingen zorgen voor de nadere uitwerking en de effectieve toepassing van de bepalingen met betrekking tot het onthaal en de aanpassing van de jonge werknemer en voor het bevorderen van die oogmerken;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 26 juni 1975 in de Nationale Arbeidsraad waarbij aan de paritaire comités de zorg wordt gelaten de toepassingsmodaliteiten vast te stellen rekening houdend met de omvang van de onderneming, wat het bepalen van de duur van de onthaalperiode en van de inhoud van de aan de werknemers te verstrekken inlichtingen betreft;

Overwegende dat het onthaal de uitdrukking is van de belangstelling die de onderneming betuigt voor de persoon van de aangeworven werknemer en van haar begrip voor de bijzondere problemen die rijzen vanaf de eerste contacten met een nieuwe werkkring en vooral voor de jongeren die een beroepsleven aanvatten; Overwegende dat het onthaal tot doel heeft de pas aangeworvene de gelegenheid te geven vertrouwd te geraken met de onderneming, met haar sociale realiteit, met haar algemene werking en haar gebruikelijke werkvoorwaarden alsmede hem toe te laten de betekenis van zijn persoonlijk werk in het geheel van de activiteiten van de onderneming te begrijpen;

Overwegende dat de beroepsopleiding en beroepsvervolmaking, vooral van de jongeren, vanaf het onthaal, alle aandacht van de directie moeten gaande houden;

Overwegende dat een goed onthaal, zowel van de bedrijfsleiding als van het personeel en diens vertegenwoordigers, een gezamenlijke inspanning vereist om voor de nieuwe aangeworvene een gunstig klimaat te scheppen, onder meer door het bevorderen van zijn sociale aanpassing aan zijn arbeidsgroep en om de menselijke betrekkingen te verbeteren in het raam van georganiseerde industriële betrekkingen;

Komen de ondertekende partijen overeen wat volgt:

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Art. 2.

De werkgever belast een bevoegd persoon of dienst met de organisatie en de coördinatie van het onthaal en de aanpassing in de onderneming van de nieuw aangeworven werknemers en in het bijzonder van de jonge werknemers.

De aan te wenden middelen om het onthaal in de onderneming te bevorderen worden vastgesteld rekening houdend met de omvang, de structuur en de aan elke onderneming eigen kenmerken.

Art. 3.

De aan te wenden middelen om het onthaal te organiseren zullen worden vastgesteld in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werklieden in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid en hygiëne en met de syndicale afvaardiging, dit binnen de grenzen van de respectieve bevoegdheid van elk van deze organen.

Art. 4.

De onthaalperiode begint op het ogenblik van de aanwerving en kan gedurende maximum één maand doorlopen, te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

Art. 5.

Gedurende de onthaalperiode ontvangen de nieuwelingen navolgende inlichtingen:

1. de regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de van kracht zijnde bepalingen inzake sociale zekerheid, bovenwettelijke voordelen en sociale werken;
2. de getroffen algemene maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en gezondheid net als de maatregelen die werden genomen tot voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
3. de sociale dienst, de geneeskundige dienst, de personeelsdienst en de opleidings- en vervolmakingsdienst die in de onderneming bestaan alsmede de regels in verband met de betrekkingen van deze diensten met het personeel;
4. de bedrijvigheid en de algemene structuur van de onderneming;
5. de rol van de werknemer binnen het kader van de bedrijvigheid van de onderneming, de kennis van de arbeidspost en van zijn omgeving alsmede de controle van de prestaties, de kwantiteit en de kwaliteit van zijn arbeid;
6. de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de uurkredieten;
7. de benaming van het paritair comité waarvan betrokkene afhangt, het bestaan van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid en de syndicale afvaardiging; de namen en de aanduiding van de arbeidsposten van de werknemersvertegenwoordigers in de voornoemde organen.

Deze inlichtingen worden schriftelijk verstrekt behalve wanneer dit niet aangewezen is omwille van de omvang, de structuur en de aan elke onderneming eigen kenmerken.

Anderzijds ontvangen de nieuwe werknemers bij hun aanwerving, conform artikel 5 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, een afschrift van het arbeidsreglement van de onderneming; derhalve moeten de in dat reglement vermelde gegevens niet meer voorkomen in de schriftelijke inlichtingen.

De schriftelijke inlichtingen worden aangevuld met mondelinge verduidelijkingen met name betreffende de berekeningswijze en de samenstelling van het loon alsmede de inhoudingen op het loon.

Art. 6.

De bij artikel 5 bedoelde inlichtingen worden aan de werknemer gedurende de onthaalperiode geleidelijk verstrekt:

a) op het ogenblik van de aanwerving, handelt de informatie over:

- de voorwaarden inzake arbeid, bezoldiging, dienstregeling en de wettelijke en CAO-normen die deze materies regelen;
- datum, uur en plaats waar betrokkene zich de eerste dag zal moeten aanmelden net als de identiteit van de persoon bij wie hij zich moet aanmelden;
- de naam van de persoon (of personen) die verantwoordelijk is (zijn) voor de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal;
- maatregelen met betrekking tot de bergplaats van de persoonlijke voorwerpen en vervoermiddelen;
- de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

b) sommige inlichtingen moeten, in beginsel, verplicht de eerste dag worden verstrekt, teneinde betrokkene in staat te stellen de aanvangsmoeilijkheden van het beroepsleven te overwinnen. Deze inlichtingen omvatten met name:

- het programma van de eerste dag, met inbegrip van de maatregelen betreffende het onthaal;
- de beschrijving van de arbeid die betrokkene tijdens de eerste dagen zal te verrichten hebben en de moeilijkheden die daarmee gewoonlijk gepaard gaan;
- de maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid tijdens de eerste werkdagen, met inbegrip van de verzorging in spoedgevallen en de trajecten binnen de onderneming;
- zo nodig de bijzondere maatregelen voor de mindervaliden, de gastarbeiders, de jonge werknemers en voor de werknemers die aan beroepsrisico's zijn blootgesteld.

De eerste dag omvat eveneens een bezoek aan de arbeidspost, aan de onmiddellijke omgeving en aan de functionele bindingen ervan alsmede een voorstelling aan en een contact met de onmiddellijke oversten, de werkmakers en met een werknemersafgevaardigde per in de schoot van de onderneming vertegenwoordigde werknemersorganisatie.

Indien het jonge werknemers (minder dan 21 jaar) betreft, wordt daarbij, per werknemersorganisatie, een afgevaardigde die de jongeren vertegenwoordigt betrokken.

- c) in de loop van de eerste maand van de indiensttreding worden, overeenkomstig voorgaand artikel 5 andere inlichtingen verstrekt. Bovendien zal een rondleiding in de onderneming worden georganiseerd waar zulks praktisch mogelijk is met het oog op de structuur en de aan elke onderneming eigen kenmerken.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 26 juni 1985. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegging van drie maanden.

CAO: 26.05.11

KB: 01.12.11

BS: 02.02.12

Registratienummer: 104.604/CO/105

Registratiedatum: 28.06.11

Publicatie van registratie in BS: 29.07.11

1. Inhoud:

- Gelijke behandeling uitzendkrachten:
 - o bij aanwerving van een uitzendkracht door de gebruikende onderneming
 - o tewerkstelling als uitzendkracht in rekening voor:
 - anciënniteit m.b.t. loon- en arbeidsvoorwaarden en opzeggingstermijn
 - extralegaal pensioen: retroactieve regularisatie
- Vanaf 01.07.2011: geen gebruik dagcontracten

TENZIJ:

- o onderbroken werkweken
- o tijdelijke vervanging van een vaste werknemer waarvan de schorsing vermoedelijk minder dan 5 dagen duurt

2. Vervanging van cao's:

Cao 19.06.01 – KB 03.02.02 – BS 18.04.02

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

360. Uitzendarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011

UITZENDARBEID

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

In het raam van de gelijke behandeling tussen uitzendkrachten en werklieden in dienst van de onderneming worden, voor de uitzendkrachten die worden aangeworven door de gebruikende onderneming ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst, de prestaties als uitzendkracht bij de gebruikende onderneming meegerekend voor het bepalen van de anciënniteit in de onderneming voor wat betreft de opzeggingstermijn en de loons- en arbeidsvoorwaarden. Inzake het extralegaal pensioen houdt dit in dat de bijdragen door de onderneming ook worden betaald voor de periode van tewerkstelling als uitzendkracht berekend overeenkomstig dit artikel.

De anciënniteit op basis van de prestaties als uitzendkracht wordt uitgedrukt in maanden en berekend door het aantal gepresteerde dagen bij de gebruiker als uitzendkracht, te rekenen vanaf de eerste effectieve tewerkstelling, te delen door 21,66.

Art. 3.

Voor werklieden waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2012 wordt voor de berekening van de anciënniteit als uitzendkracht in het kader van de opzeggingstermijn artikel 65/4 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 toegepast, tenzij de berekening volgens artikel 2 van deze CAO voordeliger is.

Art. 4.

Indien prestaties als uitzendkracht reeds rechten creëren inzake loons- of andere arbeidsvoorwaarden ten laste van de gebruikende onderneming op basis van een bestaande of toekomstige ondernemings- of andere reglementering, kunnen voorgaande bepalingen niet tot gevolg hebben dat een zelfde prestatie dubbele rechten doet ontstaan.

Art. 5.

Vanaf 1 juli 2011 zullen de ondernemingen van de sector geen beroep meer doen op dagcontracten voor uitzendkrachten tenzij bij:

- onderbroken werkweken (bv. ingeval van tijdelijke werkloosheid);
- tijdelijke vervanging van een vaste werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst vermoedelijk minder dan 5 dagen geschorst is.

Art. 6.

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Zij vervangt de bepalingen van artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal akkoord 2011-2012.

Zij heft de bepalingen op van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001 betreffende uitzendarbeid, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 februari 2002, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 18 april 2002.

CAO: 21.09.15

KB: 13.05.16

BS: 21.06.16

Registratienummer: 130.062/CO/105

Registratiedatum: 18.11.15

Publicatie van registratie: 07.12.15

1. Inhoud:

Overname van de anciënniteit bij dezelfde werkgever van de werknemer met contract van bepaalde duur, bepaald werk of een vervangingsovereenkomst: zowel voor de vaststelling van de loonbarema's, de opzegtermijnen alsook voor alle andere loon- en arbeidsvoorwaarden op basis van anciënniteit

2. Vervanging van cao's:

Cao 30.04.09 – KB 19.11.09 – BS 27.01.10 –
Registratienummer 92.684/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur

362. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR, VOOR BEPAALD WERK EN VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

Art. 2.

De anciënniteit van een werkman die bij een zelfde werkgever na afloop van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, voor bepaald werk of de vervangingsovereenkomst wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt mee in rekening genomen voor de vaststelling van de loonbarema's en de opzegtermijnen alsook voor alle andere loon- en arbeidsvoorwaarden op basis van anciënniteit.

Art. 3. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2009 betreffende de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid (registratienummer 92.684/CO/105).

Paritaire aanbeveling van 07.02.86

1. Inhoud:

Inschakeling jonge werknemers in bedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 7 februari 1986

390. Statuut jonge werknemers

STATUUT JONGE WERKNEMERS

Overwegende dat zo goed mogelijk moet tegemoet gekomen worden aan de aspiraties van de jonge werklieden, bevelen de ondertekenende partijen aan wat volgt:

1. afhankelijk van de mogelijkheden van het bedrijf, zullen de jonge werklieden ingezet worden op posten die het best beantwoorden aan hun opleiding en hun persoonlijke bekwaamheden;
2. voor zover zij alle gestelde voorwaarden voor het bekleden van de vacante post vervullen, zal, alvorens over te gaan tot de aanwerving buiten het bedrijf, de voorkeur worden gegeven aan werklieden, de jongeren inbegrepen, uit het bedrijf zelf wanneer belangrijker, beter betaalde of meer gewaardeerde posten vacant zijn;
3. teneinde te vermijden dat de dienstplicht en de hiermee gelijkgestelde schorsingen bepaald bij artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een belemmering zou zijn voor de loopbaan van de jonge werkman, zal diens situatie van bij zijn terugkeer in het bedrijf opnieuw worden onderzocht, zodat hij, volgens de behoeften en mogelijkheden van dit laatste, een functie toegewezen krijgt die het best beantwoordt aan zijn persoonlijke bekwaamheden en kennis;

Het feit zijn legerdienst nog te moeten vervullen, maakt op zichzelf geen voorwendsel uit om af te zien van de aanwerving van jongeren.

4. er zal worden vermeden stelselmatig jonge werklieden te engageren voor het uitoefenen van tijdelijk werk, zonder dat zij grondig worden ingelicht over de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
5. voor zover de jonge werkman vooraf en tijdig aan het bedrijf zijn verlangen heeft te kennen gegeven om in rechtstreeks verband met de activiteit van het bedrijf vervolmakingscursussen te volgen, moet in de mate van het mogelijke worden vermeden dat de betrokkene tijdens deze periode wordt ingeschakeld in opeenvolgende ploegen, in de mate waarin dit stelsel een belemmering zou zijn voor de normale voortzetting van de beroepsopleiding.

6. de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan de syndicale afvaardiging, zal worden ingelicht over deze aanbevelingen. Deze instantie zal waken over de goede uitvoering ervan.

400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING

- 410. TEWERKSTELLING EN OPLEIDING
VAN RISICOGROEPEN**
- 413. OPLEIDINGSFONDS**
- 415. PERMANENTE VORMING**
- 417. OPLEIDINGSCV**
- 420. INDUSTRIEEL LEERLINGWEZEN**

CAO: 20.12.21

KB: 09.10.22

BS:

Registratienummer: 171.554/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Risicogroepen

- 0,10 % van de brutolonen wordt besteed aan de ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen:
 - o 0,05 % voorbehouden voor specifieke risicogroepen
- Via de VZW Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de arbeiders van de non ferro-sector
- Definities:
 - o tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven
 - o risicogroepen

2. Vervanging van cao:

Cao 05.07.19 – KB 03.12.19 – BS 19.12.19 –
Registratienummer 152.954/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot 30 juni 2023

410. Tewerkstelling en opleiding van risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

TEWERKSTELLING EN OPLEIDING VAN RISICOGROEPEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

In toepassing van titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en het Koninklijk besluit van 19 februari 2013 storten de ondernemingen voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, binnen de maand na het verstrijken van elk kwartaal, 0,10 pct. van de brutolonen van de werklieden aan 108 pct. van het verlopen kwartaal op de rekening van de VZW “Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de arbeiders van de non-ferro sector”, ter ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen.

Art. 3.

De Raad van Bestuur van de VZW “Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de arbeiders van de non-ferro sector” beslist over de aanwending van de gestorte bijdragen in functie van de financiële middelen en van de gevraagde tegemoetkomingen van de ondernemingen.

Art. 4.

§ 1. Als tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven voor risicogroepen, kunnen onder meer volgende maatregelen worden genomen:

- Aanwerving mits opleiding van personen behorende tot de risicogroepen zoals hierna beschreven in § 2;
- Projecten van alternerend leren en werken;
- Positieve acties voor vrouwen;
- Opleiding van en reclasseringsinitiatieven ten voordele van personen behorend tot risicogroepen, zoals hierna beschreven in § 2.

§ 2. Onder “risicogroepen” wordt onder meer verstaan:

- Deeltijds leerplichtigen; hieronder wordt verstaan jongeren van 16 tot 18 jaar die deeltijds school lopen en deeltijds werken;
- Laaggeschoolde werklozen; hieronder wordt verstaan werklozen met een scholingsgraad van maximum hoger secundair onderwijs;
- Langdurig werklozen; hieronder wordt verstaan werklozen die minstens één jaar werkloos zijn;
- Oudere werklozen; hieronder wordt verstaan werklozen van 45 jaar en ouder;
- Werklozen die betrokken zijn bij tewerkstellingsprojecten van de overheid;
- Werkzoekenden die bij het “Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van personen met een handicap / Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des handicapés” zijn ingeschreven;

- Werkzoekenden die geen werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen genieten en die in de laatste drie jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht;
- Bestaansminimumtrekkers;
- Migranten;
- Werknemers van 45 jaar en ouder of met een scholingsgraad van maximum hoger secundair onderwijs en die aan een nieuwe functie of installatie moeten aangepast worden ingevolge een reorganisatie, herstructurering of de invoering van nieuwe technologie;
- Pas afgestudeerde jongeren of jongeren van minder dan 30 jaar na het verstrijken van de startbaanovereenkomst van minstens 12 maanden of na het verstrijken van opeenvolgende startbaanovereenkomsten die een totale duurtijd hebben van minstens 12 maanden;
- Werknemers waarvan het ontslag in het kader van een herstructurering werd of kan worden vermeden;
- De risicogroepen voorzien in het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De sectorale definitie van de risicogroepen (zie artikel 4. § 2.) zal om de twee jaar geëvalueerd worden.

Art. 5.

0.05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2. de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:
 - a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
 - c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;
3. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
 - a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
 - b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;
 - c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;
 - d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
 - e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

- f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructureringen in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;
 - g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
4. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:
- a) de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
 - b) de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
 - c) de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
 - d) de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
 - e) de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
 - f) de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
 - g) de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36^{quater} van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Art. 6.

Van de in artikel 5 bedoelde inspanning moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- de in artikel 5, 5° bedoelde jongeren
- de in artikel 5, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen (registratienummer: 152.954/CO/105).

CAO: 29.04.10

KB: 10.09.10

BS: 18.10.10

Registratienummer: 99.410/CO/105

Registratiedatum: 17.05.10

Publicatie van registratie in BS: 02.06.10

1. Inhoud:

Oprichting van een vzw "Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de arbeiders van de non-ferrosector"

2. Duurtijd:

Vanaf 29 april 2010 voor onbepaalde duur

413. Opleidingsfonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2010

OPRICHTING VAN DE VZW “TEWERKSTELLINGS- EN OPLEIDINGSFONDS VOOR DE ARBEIDERS VAN DE NON-FERRO SECTOR”

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

OPRICHTING VZW

Art. 2.

§ 1. De ondertekenende organisaties komen overeen over te gaan tot de oprichting van een VZW, “Tewerkstellings- en opleidingsfonds voor de arbeiders van de non-ferro sector” genaamd, met als doel:

- tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven van de ondernemingen uit de non-ferrosector (PC 105) ten gunste van de risicogroepen - arbeiders financieel te ondersteunen;
- de bijdragen te ontvangen en te beheren die voorzien zijn door de in het PC 105 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen;

- de bijdragen te ontvangen en te beheren die tot op datum van de opening van de rekening op naam van de VZW, genaamd "Tewerkstelling en opleiding arbeiders PC 105", op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het PC 105 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen door de ondernemingen gestort werden op de sectorale rekening "Tewerkstelling en opleiding - arbeiders PC105" met nummer 001-1996445-67.

§ 2. De oprichtingsakte dewelke de statuten bevat wordt uiterlijk ondertekend op 30 september 2010.

De statuten worden uiterlijk neergelegd op de griffie van de rechtbank van koophandel op 31 oktober 2010.

§ 3. De VZW zal op haar naam een rekening openen genaamd "Tewerkstelling en opleiding - arbeiders PC 105".

BIJDRAGEN VAN DE ONDERNEMINGEN

Art. 3.

In afwijking van artikel 3 van de CAO van 30 april 2009 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen storten de ondernemingen de in dat artikel vermelde bijdrage op de rekening "Tewerkstelling en opleiding - arbeiders PC 105" op naam van de VZW en dit vanaf de opening ervan.

OVERDRACHT VAN DE GELDEN OP DE BESTAANDE SECTORALE REKENING NAAR DE REKENING VAN DE VZW

Art. 4.

Van zodra de rekening "Tewerkstelling en opleiding - arbeiders PC 105" op naam van de VZW is geopend, worden de gelden die door de ondernemingen gestort zijn op de sectorale rekening "Tewerkstelling en opleiding - arbeiders PC 105" met rekeningnummer 001-1996445-67 overgebracht naar deze rekening van de VZW.

GELDIGHEIDSDUUR

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

CAO: 20.12.21

KB: 07.10.22

BS:

Registratienummer: 171.553/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS: 20.04.22

1. Inhoud:

- Gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE per jaar vanaf 2021
- Jaarlijks opleidingsplan:
 - o uiterlijk tegen 1 april
 - o raadpleging van de Ondernemingsraad > opleidingsplan moet uiterlijk tegen 1 maart van elk kalenderjaar overgemaakt worden aan de OR
- Sanctie: geen financiële tussenkomst van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen voor ondernemingen die geen opleidingsplan hebben opgesteld of die de regels omtrent de raadpleging niet hebben gerespecteerd
- Verslaggeving in het Paritair contactcomité
- Gelijkwaardige behandeling uitzendkrachten die minstens 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld worden in de onderneming
- Loopbaangesprek: elke arbeider mag hier jaarlijks om vragen. Tijdens dit gesprek kunnen individuele opleidingsbehoeften besproken worden

2. Vervanging van cao's:

Cao 05.07.19 – KB 24.11.19 – BS 13.12.19 –
Registratienummer 152.951 /CO/105)

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 5 § 2 dat buiten werking treedt 31 december 2022

415. Permanente vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

PERMANENTE VORMING

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de werklieden en bijgevolg van de ondernemingen.

Art. 3.

Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk te realiseren bevestigt de sector de vormingsinspanning van elke onderneming naar een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021.

Art. 4.

De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9 a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 5.

§ 1. De ondernemingen zullen jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan opstellen telkens vóór 1 april van het desbetreffend jaar.

In de bedrijfsopleidingsplannen zal rekening gehouden worden met de inspanningen inzake vorming die de ondernemingen nu reeds doen, zal ook on-the-job-training gevaloriseerd worden, en zal zoveel mogelijk aandacht geschonken worden aan alle werklidencategorieën, ook aan de laaggeschoolden.

In dit verband zal de ondernemingsraad, in toepassing van haar opdrachten voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden gewijzigd door de collectieve arbeids-overeenkomsten nr. 15 van 25 juli 1974, nr. 34 van 27 februari 1981, nr. 37 van 27 november 1981, nr. 9 bis van 29 oktober 1991 en nr. 9 ter van 27 februari 2008, eveneens geraadpleegd worden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt de vakbondsafvaardiging geraadpleegd.

Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging wordt het bedrijfsopleidingsplan voorgelegd aan het paritair comité.

In alle gevallen zal het opleidingsplan overgemaakt worden voor advies uiterlijk tegen 1 maart van elk kalenderjaar.

Permanente vorming is een wederzijds engagement zowel van werkgever als van werknemer.

Bij de invulling van de opleidingsbehoeften zal bijzondere aandacht worden besteed aan de oudere werknemers.

§ 2. Indien de onderneming geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld of indien de raadpleging van de ondernemingsraad, bij ontstentenis de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis het paritair comité, niet heeft plaatsgehad, kan de onderneming niet genieten van de financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 betreffende de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen.

Art. 6.

De ondernemingen zullen in het paritair contactcomité verslag uitbrengen over welke opleidingen aan welke categorieën van werklieden zijn gegeven volgens de modaliteiten die in het paritair contactcomité zullen afgesproken worden.

Art. 7.

De arbeiders met statuut van uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding.

Hiertoe zullen de nodige contacten worden gelegd met de opleidingsfondsen van de uitzendsector.

Art. 8.

§ 1. Elke arbeider heeft het recht om jaarlijks een loopbaangesprek te vragen, in voorkomend geval gekoppeld aan in de onderneming bestaande praktijken omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaanbegeleiding besproken worden.

§ 2. Om de bespreking van de individuele opleidingsbehoefte te onderbouwen, zal elke arbeider die in de loop van een kalenderjaar (of een andere periode van 12 kalendermaanden) geen werkgerelateerde opleiding heeft genoten een schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan. Hij zal er in dit bericht tevens op worden gewezen dat hij zijn eventuele opleidingsnood dient te bespreken met zijn leidinggevende, bij voorkeur tijdens een loopbaangesprek of tijdens het soortgelijk gesprek binnen de onderneming en dat hij ernaar dient te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 5 § 2 dat buiten werking treedt 31 december 2022.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019 betreffende de permanente vorming (registratienummer: 152.951 /CO/105).

CAO: 26.05.11

KB: 16.11.11

BS: 04.01.12

Registratienummer: 104.606/CO/105

Registratiedatum: 28.06.11

Publicatie van registratie in BS: 29.07.11

1. Inhoud:

- Invoering opleidingsCV
- Sectoraal suppletief model
- Mogelijkheid om op ondernemingsvlak een eigen model te ontwikkelen (paritair bepaald)

2. Vervanging van cao's:

Cao 29.04.10 – KB 10.09.10 – BS 13.10.10

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur

417. OpleidingsCV

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011

OPLEIDINGSCV

A. TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan de werklieden en de werksters.

B. VOORWERP

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de sectorale regels betreffende het opleidingscv vast te stellen alsook een eenvoudig en suppletief sectormodel van opleidingsCV te bepalen, zoals opgenomen als bijlage bij deze overeenkomst.

C. PRINCIPE

Art. 3.

Iedere onderneming houdt voor elke werkman een opleidingsCV bij volgens een model opgesteld op ondernemingsvlak overeenkomstig de bepalingen van punt D van deze CAO.

Bij gebrek aan een eigen ondernemingsmodel geldt het sectoraal suppletief model zoals bepaald in punt E van deze CAO.

D. MODEL VAN OPLEIDINGSCV OP ONDERNEMINGSVLAK

Art. 4.

De inhoud en modaliteiten van het opleidingscv worden paritair op ondernemingsvlak bepaald.

Het opleidingsCV omvat minstens een overzicht van de uitgeoefende functies en de gevolgde relevante professionele opleidingen, met de bedoeling de door de invididuele werkman genoten opleidingen en opgebouwde competenties te herkennen en te erkennen en zo zijn weerwerkbaarheid op de arbeidsmarkt aan te tonen.

Indien een certificaat bestaat voor de opleidingen die worden opgenomen in het opleidingsCV, zal dit certificaat eveneens worden opgenomen in het CV.

Het opleidingsCV wordt afgeleverd bij uitdiensttreding en op individuele vraag van de betrokken werkman.

Bij gebreke aan een eigen ondernemingsmodel geldt het sectoraal suppletief model, voorzien in punt E van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

E. SUPPLETIEF SECTORMODEL VAN OPLEIDINGSCV

Art. 5.

Het suppletieve sectormodel van opleidingsCV bestaat uit twee delen:

- een deel 1 (zie artikel 6);
- een deel 2 (zie artikel 7).

Het suppletieve sectormodel van opleidingsCV wordt opgenomen als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst en maakt er integraal deel van uit.

Art. 6.

In deel 1 houdt elke onderneming van elke arbeider de vanaf 1 januari 2010 of vanaf zijn indiensttreding (indien na deze datum) uitgeoefende functies én gevolgde professionele opleidingen in de onderneming (zowel formele als informele opleidingen, on the job training, bijscholingen, e.d.) bij, alsook, op vraag van de arbeider, de professionele opleidingen die vanaf 1 januari 2010 of vanaf zijn indiensttreding op zijn eigen initiatief gevolgd worden.

Deel 1 wordt door de onderneming ingevuld en bijgehouden.

Een afschrift van deel 1 wordt op uitdrukkelijk verzoek aan de arbeider overhandigd, alsook bij zijn uitdiensttreding.

Indien een certificaat bestaat voor de opleidingen die worden opgenomen in het opleidingsCV, zal dit certificaat eveneens worden opgenomen in het CV.

Voor de ondernemingen waar men werkt met een employees self service systeem waar de arbeiders terecht kunnen voor onder andere algemene personeelsinformatie, bevelen de partijen aan dat men deel 1 van het opleidingsCV online raadpleegbaar maakt zodoende dat de arbeiders permanent kennis kunnen nemen van deel 1 van opleidingsCV.

Partijen raden in dit laatste geval ook aan om deel 2 van het opleidingsCV blanco ter beschikking te stellen via de ondernemingswebsite zodat de arbeiders het aldaar kunnen downloaden.

Art. 7.

In deel 2 kan de arbeider zelf de uitgeoefende functies en zijn gevolgde schoolse opleidingen en professionele opleidingen invullen van vóór 1 januari 2010 en/of van vóór zijn indiensttreding (zowel formele als informele opleidingen, on the job training, bijscholingen, opleidingen gevolgd op eigen initiatief, e.d.).

Deel 2 wordt door de arbeider ingevuld en bijgehouden.

Deel 2 wordt blanco en eenmalig door de werkgever aan de arbeider overhandigd bij zijn indiensttreding.

F. INWERKINGTREDING EN DUUR

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2012.

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Zij vervangt volledig de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2010 betreffende het opleidingsCV, zoals geregistreerd onder nr. 99.400/CO/105.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 8 - afdeling 3 (opleidingsCV) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2011-2012.

MIJN OPLEIDINGSCV (arbeiders)
in de sector van de non-ferrometalen - Deel 1 -
in te vullen door de werkgever

Gegevens onderneming

Naam	
Adres	
Contactpersoon	

Gegevens medewerker

Naam		Datum in dienst	
Voornaam		Rijksregisternummer facultatief	

Uitgeoefende functies vanaf 1 1 2010 of vanaf indienstneming na die datum

Functie (+ eventueel korte omschrijving)	Afdeling	Van	Tot

Professionele opleidingen vanaf 1 1 2010 of vanaf indienstneming na die datum (zowel de formele als informele opleiding, on the job training, bijscholingen, opleidingen op eigen initiatief, ...)

Opleiding	Opleidingverstrekker	Datum en duur

MIJN OPLEIDINGSCV
in de sector van de non-ferro metalen - Deel 2 - in te vullen door arbeider

Persoonlijk document

Persoonlijke gegevens

Naam	
Voornaam	

Uitgeoefende functies op verklaring van de arbeider / werknemer, niet bevestigd door de werkgever

Functie (+ eventueel korte omschrijving)	Werkgever	Van	Tot

Schoolse opleidingen en professionele opleidingen op verklaring van de arbeider/werknemer, niet bevestigd door de werkgever (zowel de formele als informele opleiding, on the job training, bijscholingen, opleidingen op eigen initiatief, ...)

Opleiding	Opleidingverstrekker	Datum en duur

1. Inhoud:

Leerovereenkomst voor volgende beroepen:

- monteur (leertijd: 2 jaar)
- polyvalent onderhoudstechnieker (leertijd: 2 jaar)
- gieterij-technieker
- metaalbewerker
- mecanicien-verspaner
- polyvalent onderhoudstechnieker; (onderhoudswerker-electromechanica)

2. Gewijzigd door:

KB 24.03.98

3. Duurtijd:

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 1988

4. Opmerking:

Sinds 1 juli 2014 valt het leerlingwezen voor beroepen die door loontrekkenden worden uitgeoefend – het “industriële leerlingwezen” – niet langer onder de bevoegdheid van de federale overheid, maar wel onder die van de Gemeenschappen (Franse, Vlaamse en Duitstalige gemeenschap).

Het volledige leerlingwezen is overgedragen, d.w.z.: het juridisch statuut van de industriële leerovereenkomst en de organisatie van het systeem, evenals het algemeen kader en de bijzondere sectorale regelingen (zoals bijvoorbeeld de leerreglementen, typecontracten of sectorale opleidingsprogramma's).

Een decreet van het Waals Gewest, dd. 20 juli 2016, en een decreet van de Franse gemeenschap, dd. 14 juni 2018, hebben de paritaire leercomités vervangen door “C.A.I.-commissies” in artikel 49 van de wet van 19 juli 1983.

Een decreet van de Duitstalige gemeenschap, dd. 20 juni 2016, heeft de paritaire leercomités vervangen door “commissies voor industriële leerovereenkomsten”. (bron: FOD WASO)

Vlaanderen heeft de wet van 19 juli 1983 opgeheven bij het decreet van 10 juni 2016. In de Vlaamse Gemeenschap spreekt men dus niet langer van industrieel leerlingwezen. Dat is nu ingekanteld in het duaal leren.

420. Industrieel leerlingwezen

Koninklijk besluit van 23 september 1988

INDUSTRIEEL LEERLINGWEZEN

Art. 1.

Dit besluit is van toepassing op de ondernemingen die tot het ressort van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen behoren.

Art. 2.

In de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen kunnen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, leerovereenkomsten worden gesloten voor de volgende beroepen:

- 1° monteur;
- 2° polyvalent onderhoudstechnieker;
- 3° gieterij-technieker;
- 4° metaalbewerker;
- 5° mecanicien-verspaner;
- 6° polyvalent onderhoudstechnieker (onderhoudswerker-electromechanica).

Art. 3.

De duur van de leertijd van de in artikel 2 bedoelde beroepen wordt vastgesteld op 24 maanden.

Art. 4.

Dit besluit heeft uitwerking vanaf 1 september 1988.

500 SOCIAAL OVERLEG

- 510. STATUUT VAKBONDSAFVAARDIGING
EERSTE VERWERKERS**
- 520. VAKBONDSVORMING**
- 521. WERKINGSFACILITEITEN**
- 530. WERKZEKERHEID**
- 531. VACATURES NAAR AANLEIDING VAN
MEERVOUDIG OF COLLECTIEF ONTSLAG**
- 540. VERZOENINGSPROCEDURE**
- 550. SYNDICALE WAARBORGEN**
- 561. MODEL HUISHOUDELIJK REGLEMENT
ONDERNEMINGSRADEN**

Paritaire verklaring van 21.06.99

1. Inhoud:

Statuut vakbondsafvaardiging eerste verwerkers

510. Statuut vakbondsafvaardiging eerste verwerkers

PARITAIRE VERKLARING

De representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties verklaren dat de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1973 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging arbeiders gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw toepasselijk is en blijft op de ondernemingen uit de sector eerste verwerking van non-ferrometalen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

De tekst van deze CAO is in extenso te lezen op pagina 820/510-1 van deze brochure.

CAO: 22.06.93

Registratienummer: 35.279/CO/105

Registratiedatum: 05.04.94

1. Inhoud:

- Algemene bepalingen
- Belanghebbenden
- Globaal krediet
- Betaling en financiering
- Betwistingen

2. Vervanging van cao's:

Vervangt cao van 14.02.72, gewijzigd door sectoraal programma-akkoord van 1989-1991 van 29.06.89

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 1993 voor onbepaalde duur

520. Vakbondsvorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 1993

VAKBONDSVORMING

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Algemene bepalingen

Art. 2.

De werkgevers zullen de personen, aangeduid in artikel 4 hierna, toelaten deel te nemen, zonder loonderving, aan informatiezittingen of aan vormingscursussen en -seminaries georganiseerd door de nationale of regionale vakverbonden of door de Beroepscentrales van de Metaalbewerkeren, die zouden kunnen samenvallen met de normale arbeidsuren.

Art. 3.

Deze toelatingen zullen slechts kunnen verleend worden mits de totale aan de productie bestede tijd te vrijwaren en mits rekening te houden met de noden van de arbeidsorganisatie, gebonden aan de over de algemene continue aard van de activiteiten van de sector.

Daartoe zullen de vakbonden, bij het schriftelijk indienen van hun aanvragen erover waken

- een verwittigingstermijn van ten minste veertien dagen in acht te nemen;
- de datum en de duur te bepalen van de georganiseerde zittingen, cursussen en seminaries, net als de naam van de betrokken persoon(en);
- de gelijktijdige afwezigheid te vermijden van een overdreven aantal belanghebbenden per dienst, alsook de al te veelvuldige of langdurige afwezigheid van een zelfde belanghebbende.

HOOFDSTUK III. – Belanghebbenden

Art. 4.

Zullen, bij orde van voorrang, kunnen genieten van de faciliteiten van deze overeenkomst, de effectieve leden, vervolgens de plaatsvervangende leden “van de Ondernemingsraad”, van het Comité voor veiligheid en hygiëne en van de vakbondsafvaardiging en, bij uitzondering, andere personen nominatief aangeduid door de vakbondsorganisaties.

HOOFDSTUK IV. – Globaal krediet van de toegelaten afwezigheden

Art. 5.

Voor het geheel van de belanghebbenden zal een globaal maximumkrediet van toegelaten afwezigheidsdagen toegekend worden gelijk aan twee dagen en half per jaar per effectief arbeidersmandaat in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid en de vakbondsafvaardiging.

De verdeling van dit globale krediet mag in principe, per belanghebbende, geen aanleiding geven tot een totale afwezigheid van meer dan twee weken per jaar.

HOOFDSTUK V. – Betaling en financiering van de afwezigheden

Art. 6.

De ondernemingen zullen zelf de bezoldigingen betalen die betrekking hebben op de afwezigheden van de arbeiders die, overeenkomstig de hierboven vermelde voorwaarden, aangeduid werden om aan vormingscursussen deel te nemen.

HOOFDSTUK VI. – Betwistbare gevallen

Art. 7.

De geschillen die zouden kunnen rijzen bij de toepassing van deze overeenkomst en die hun oplossing niet zouden gevonden hebben op het vlak van de onderneming door een contact tussen de vakbondsafvaardiging en de directie, zullen onderworpen worden aan de normale verzoeningsprocedure die van kracht is in de sector.

HOOFDSTUK VII. – Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst, duur en datum van inwerkingtreding

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1972, gewijzigd door het sectoraal programma-akkoord 1989-1991 van 29 juni 1989.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 1993.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maand, per aangetekende brief toegezonden aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties.

CAO: 30.04.09

KB: 18.11.09

BS: 27.01.10

Registratienummer: 92.692/CO/105

Registratiedatum: 25.06.09

Publicatie van registratie in BS: 09.07.09

1. Inhoud:

- Verplichting tot terbeschikkingstelling van werkingsfaciliteiten voor de syndicale delegatie. Onder werkingsfaciliteiten vallen de moderne communicatiemiddelen (internet, e-mail, fax, enz.)
- Nadere toepassingsregels

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2009 voor onbepaalde duur

521. Werkingsfaciliteiten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 april 2009

WERKINGSFACILITEITEN VOOR DE WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN IN DE ONDERNEMINGSRAAD EN HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK EN VOOR DE VAKBONDS- AFGEVAARDIGDEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Gezien de nieuwe technologische evoluties worden binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de vakbondsafgevaardigden, onder de volgende voorwaarden:

- door de syndicale organisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en misbruik van deze faciliteiten;
- de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;
- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;

- de bestaande sectorale en ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.

Indien blijkt dat deze regeling tot misbruiken leidt kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het Paritair Comité.

Art. 3.

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

CAO: 20.12.21

KB: 07.10.22

BS:

Registratienummer: 171.932 /CO/105

Registratiedatum: 08.04.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

- Werkzekerheidsclausule
- Te volgen procedure ingeval van intentie meervoudig ontslag
- Schadevergoeding ingeval van niet-naleving procedure: 6 maanden loon
- Definitie “meervoudig ontslag”

**2. Vervanging van cao 05.07.19 – KB 03.12.19 – BS 19.12.19 –
Registratienummer 152.952/CO/105**

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 en dit tot en met 30 juni 2023

530. Werkzekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

WERKZEKERHEID

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

De werkgevers verbinden zich ertoe om tijdens de duur van deze overeenkomst niet over te gaan tot ontslag om economische redenen vooraleer maximaal gebruik te maken van tewerkstellingsbehoudende maatregelen, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijdse arbeid, oplossingen in het licht van een verruimde mobiliteit binnen de onderneming of tussen uitbatingszetels ervan en herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen op het vlak van beroepsopleiding.

Voor de met ontslag bedreigde werklieden zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen en de werklieden aan om gebruik te maken van vorming en bijscholing van oudere werknemers zowel in het raam van de tewerkstellingsbehoudende maatregelen als ter verhoging van hun participatiegraad op de arbeidsmarkt.

Art. 3.

Opdat de tewerkstellingsbehoudende maatregelen vernoemd in voorgaand artikel in de praktijk kunnen worden toegepast verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de noodzakelijke aanpassingen te bespreken of respectievelijk te aanvaarden.

De ondertekende partijen onderstrepen hierbij het belang van de geografische, functionele en organisatorische mobiliteit.

Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van de doelstelling, zijnde de tewerkstelling zo maximaal mogelijk te behouden.

Art. 4.

§ 1. Wanneer ondanks het bepaalde in de artikelen 2 en 3 deze maatregelen onvoldoende zijn om aan het tewerkstellingsprobleem het hoofd te bieden, of, wanneer zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor de tewerkstellingsbehoudende maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden en de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, wordt, vooraleer over te gaan tot ontslag, de volgende procedure nageleefd:

1. de werkgever licht voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de betrokken werklieden, schriftelijk in;
2. binnen de 15 kalenderdagen dienen de partijen op ondernemingsvlak besprekingen te starten over de maatregelen die kunnen genomen worden, alsook de sociale begeleiding ervan.

Deze sociale begeleiding kan onder meer betrekking hebben op financiële tegemoetkomingen, brugpensioen en outplacement.

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

3. indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de 8 kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij;

4. indien er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de 15 kalenderdagen na de informatie aan de werklieden, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties.

§ 2. Onverminderd de opzeg dient de in gebreke zijnde werkgever bij niet-naleving van de procedure bepaald in § 1 aan de betrokken werkman een schadevergoeding te betalen gelijk aan zes maanden loon.

Ingeval van betwisting wordt een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op verzoek van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de bijeenkomst van het verzoeningsbureau alsook de niet-naleving van hun eenparige aanbeveling, worden beschouwd als een niet naleving van de procedure.

§ 3. In dit artikel wordt onder “meervoudig ontslagen” begrepen: de ontslagen om economische redenen die in de loop van een periode van 60 kalenderdagen een aantal werklieden treffen dat ten minste 10 pct. bedraagt van het gemiddelde werkliedenbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat, met een minimum van 3 werklieden voor ondernemingen met minder dan 30 werklieden.

Ook ontslag ingevolge sluiting valt onder de toepassing van deze definitie.

Art. 5.

De hierboven vermelde bepalingen hebben geen betrekking op individuele ontslagen om redenen te wijten aan de werknemer en op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het raam van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (“SWT”).

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CAO: 26.05.11

KB: 04.10.11

BS: 23.11.11

Registratienummer: 104.612/CO/105

Registratiedatum: 28.06.11

Publicatie van registratie in BS: 29.07.11

1. Inhoud:

Procedure omtrent kenbaar maken van vacatures in de sector ingeval van meervoudig of collectief ontslag.

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

531. Vacatures naar aanleiding van meervoudig of collectief ontslag

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011

VACATURES NAAR AANLEIDING VAN EEN MEERVOUDIG OF COLLECTIEF ONTSLAG

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Volgende procedure wordt tussen partijen afgesproken om bij een meervoudig of collectief ontslag in een onderneming van de sector vacatures binnen de sector kenbaar te maken:

Een onderneming die overgaat tot een meervoudig of collectief ontslag, brengt de ondertekenende werkgeversorganisatie hiervan op de hoogte.

De ondertekenende werkgeversorganisatie vraagt aan de andere ondernemingen van de sector hun vacatures kenbaar te maken aan de desbetreffende herstructurende onderneming.

De interne procedures voor invulling van vacatures blijven gerespecteerd.

Art. 3.

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekende partijen.

Zij vervangt de bepalingen van artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het Paritair comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal akkoord 2011-2012.

CAO: 27.02.12

KB: 12.03.13

BS: 07.08.13

Registratienummer: 108.971/CO/105

Registratiedatum: 20.03.12

Publicatie van registratie in BS: 02.04.12

1. Inhoud:

- Sociaal overleg en sociale vrede - basisprincipes
- Verzoeningsprocedure
 - o Niveaus van de verzoening
 - o Samenstelling en bevoegdheid verzoeningsbureau
- Staking
- Lock-out

2. Vervanging van cao's:

Cao 22.06.93 (Registratienummer 35.278/CO/105)

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur

540. Verzoeningsprocedure

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2012

CHARTER VAN SOCIALE STABILITEIT

PREAMBULE

Onderstaande collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten rekening houdend met de volgende overwegingen:

- het sluiten van overeenkomsten geeft de werkgevers(organisaties) en de vakbonden een belangrijke bevoegdheid in het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden;
- deze overeenkomsten worden gesloten in een geest van wederzijdse rechten en plichten;
- deze overeenkomsten houden dan ook in dat:
 - o tijdens de duurtijd van de aangegane akkoorden op geen enkel niveau eisen van collectieve aard gesteld of ondersteund worden die de aangegane verbintenissen uitbreiden;
 - o de ondertekenaars deze overeenkomsten naleven en alles in het werk stellen om ze te doen naleven op elk niveau.
- de in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen basisprincipes gelden zowel voor de organisaties als voor de individuele leden ervan. De werkgevers- en vakbondsorganisaties hebben de verantwoordelijkheid deze procedures te doen naleven;
- ingeval van een inbreuk of een dreigende inbreuk op de sociale vrede, zullen de werkgevers- en vakbondsorganisaties samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.

Afdeling 1. - Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Afdeling 2. - Doel

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel:

- te voorzien in een aantal basisbeginselen van sociaal overleg en sociale vrede;
- de bestaande sectorale regels betreffende geschillenbehandeling en verzoening te actualiseren en te coördineren.

Afdeling 3. - Voorwerp

Art. 3.

§ 1. Uitgangspunt

Het sociaal overleg draagt in ruime mate bij tot sociale stabiliteit. Sociale stabiliteit is noodzakelijk voor een gunstige sociaaleconomische ontwikkeling. De afspraken opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben tot doel het sociaal overleg te ondersteunen. Tegelijk veronderstelt dit dat genomen afspraken nageleefd worden en dat procedures worden gevolgd om problemen op te lossen zonder dat ze ontaarden tot conflicten.

Alle partners in het sociaal overleg, op alle niveaus, moeten op de hoogte zijn van deze principes, ze naleven en ze doen naleven.

Elke organisatie zal deze principes kenbaar maken door adequate informatie en vorming van zijn leden zodat elkeen het beschouwt als een essentieel onderdeel van zijn lidmaatschap.

§ 2. Drie basisprincipes

- respect voor sociaal overleg en zijn spelers, dit wil zeggen erkenning van de waarde van volwaardig en permanent sociaal overleg op de verschillende niveaus elk, met zijn opdrachten en bevoegdheden, en met wederzijds respect voor de personen die dit overleg moeten waar maken. Werkgevers en vakbonden geven blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;
- respect voor sociale vrede, dit wil zeggen dat de ondertekenende partijen zich ertoe verbinden om geen eisen voor te leggen, noch te steunen, op welk niveau dan ook, die tot gevolg zouden hebben de lasten voorzien door het sociale programmatieakkoord te verzwaren tot op het einde van dit akkoord;
- respect van overlegprocedures voor behandeling van problemen, dit wil zeggen problemen worden besproken en opgelost via overleg, met indien nodig verschillende stappen in cascadevorm. Pas na het doorlopen van deze procedure kunnen stakingsacties als ultiem middel gebruikt worden.

Afdeling 4. - Verzoeningsprocedure

Art. 4. – Algemeen

- § 1. Collectieve geschillen of dreigende collectieve geschillen worden onderzocht door de werkgevers(organisaties) en vakbonden en indien nodig onderworpen aan de verzoeningsprocedure om te vermijden dat deze geschillen aanleiding zouden geven tot werkonderbrekingen of andere actievormen die een impact hebben op de normale uitvoering van het werk.
- § 2. De procedures zijn strikt van toepassing en bepalen de voorwaarden, de termijnen en de stadia om de collectieve geschillen te behandelen.
- § 3. De opeenvolgende stadia zijn voor de behandeling van collectieve geschillen zijn (zonder dat één van de stappen kan worden overgeslagen):
1. bespreking van het geschil op ondernemingsvlak tussen de directie en de interne vakbondsafvaardiging;

2. tussenkomst van en bespreking met de externe vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties en, indien toepasselijk, van de wergeversorganisaties;
3. voorlegging van het geschil aan het nationaal verzoeningsbureau of bemiddeling van de voorzitter;
4. stakingsaanzegging van 7 werkdagen, die aanvangt de dag na de betekening.

Bij gebreke aan een syndicale afvaardiging, kan onmiddellijk worden overgegaan naar stap 2.

§ 4. Het stakingsrecht wordt door de noodzakelijke naleving van deze procedure niet in het gedrang gebracht.

§ 5. De verantwoordelijken van de vakbondsorganisaties:

- roepen geen acties uit die in overtreding zijn met deze regels;
- erkennen geen acties die in overtreding zijn met deze regels.

Art. 5. – Nationaal verzoeningsbureau en bemiddeling

§ 1. Bevoegdheid

Het nationaal verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, is bevoegd voor de collectieve geschillen die één of meerdere ondernemingen betreffen die onder haar bevoegdheid vallen.

Naargelang de aard van het geschil dat wordt voorgelegd, doet het nationaal verzoeningsbureau uitspraak:

- a) hetzij over de passende interpretatie die moet worden gegeven aan de tekst van een bestaan akkoord of norm;
- b) hetzij over de oplossing die aan het conflict dient te worden gegeven: deze oplossing kan het karakter van vergelijk hebben. Wanneer het een oplossing voorziet, kan het nationaal verzoeningsbureau het in termen

van aanbevelingen aan de partijen formuleren of, in geval van een door de partijen bereikt ontwerpakkoord na zijn tussenkomst, vaststellen dat er zo een einde zou worden gesteld aan het geschil.

§ 2. Procedure

In overeenstemming met artikel 4, § 3, zullen de volgende stappen van de procedure gevolgd worden:

1. het collectief geschil wordt in de eerste plaats met het oog op een oplossing op ondernemingsvlak besproken tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor de arbeiders. Indien er geen vakbondsafvaardiging is voor de arbeiders in de onderneming, kan onmiddellijk worden overgegaan naar stap 2.
2. wanneer dit overleg binnen een redelijke termijn tot geen oplossing leidt die voor beide partijen aanvaardbaar is, wordt onmiddellijk beroep gedaan op de tussenkomst van de bevoegde vertegenwoordigers van de in het paritair comité vertegenwoordigde representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, en representatieve werknemersorganisaties.

deze tussenkomst gaat door, op initiatief van de meest gerede partij die de andere partij zal verwittigen, met vermelding van het juiste voorwerp van het collectief geschil en op een plaats die in gemeenschappelijk akkoord is bepaald.

wanneer een onderneming geen lid is van een in het paritair comité vertegenwoordigde werkgeversorganisatie vraagt de meest gerede partij de verzoening aan door het voorwerp van het collectief geschil schriftelijk kenbaar te maken aan de voorzitter van het paritair comité, conform de procedure bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3. indien deze tussenkomst geen einde stelt aan het collectief geschil of indien deze tussenkomst niet kan doorgaan, zal dit onmiddellijk in een door de partijen opgesteld en ondertekend proces-verbaal worden vastgesteld. Het voorwerp van het geschil, het al dan niet lokale karakter ervan en de respectievelijke standpunten van de partijen zullen hierin uit-

eengezet en gecommentarieerd worden. Dit proces-verbaal zal onverwijld aan de voorzitter van het paritair comité worden overgemaakt.

Binnen een periode van 7 werkdagen na ontvangst van voornoemd proces-verbaal kan de voorzitter:

- a. hetzij het geschil ambtshalve aan het nationaal verzoeningsbureau voorleggen. Deze procedure wordt in ieder geval weerhouden indien het geschil, wat ook het niveau weze waarop het is gerezen, van aard is rechtstreeks of onrechtstreeks sectorale belangen aan te tasten;
- b. hetzij de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers bijeenroepen op plaatselijk of regionaal vlak teneinde op dat niveau het onderzoek van het geschil voort te zetten in één of meerdere zittingen die zullen plaatsgrijpen onder zijn voorzitterschap of onder het voorzitterschap van een door hem aangeduid bemiddelaar en in een gemeenschappelijk te bepalen lokaal.

De geschillen die geen oplossing zouden gekregen hebben langs de procedure zoals in b) voorzien, kunnen eventueel nog, binnen de kortst mogelijke termijn, aan het nationaal verzoeningsbureau worden voorgelegd.

Indien de voorzitter het nationaal verzoeningsbureau bijeenroept, wordt het hogervermeld proces-verbaal aan de leden van het nationaal verzoeningsbureau toegestuurd.

Het nationaal verzoeningsbureau behandelt het collectief geschil zo mogelijk in één enkele zitting. Wanneer het conflict zich beperkt tot een onderneming of tot een groep ondernemingen en beroep gedaan wordt op het nationaal verzoeningsbureau, betekent dit het laatste stadium van de conventionele verzoeningsprocedure.

Nochtans, wanneer het conflict door het nationaal verzoeningsbureau als klaarblijkelijk van algemeen belang voor de sector wordt erkend, zal paritair kunnen beslist worden het aan het nationaal paritair comité voor te leggen.

Het nationaal verzoeningsbureau zal al de bemiddelings- of verzoeningsmiddelen waarover het beschikt gebruiken, door elk voorstel of elke suggestie, die van de betrokken partijen of van het nationaal verzoeningsbureau zelf uitgaat, te onderzoeken.

Indien de voorzitter in akkoord met alle partijen oordeelt dat niet alle verzoeningsmiddelen aangewend werden, kan hij beslissen de verzoening verder te zetten tijdens een latere zitting van het nationaal verzoeningsbureau, die in beginsel binnen de zeven werkdagen bijeengeroepen wordt, tenzij partijen unaniem een andere termijn overeenkomen.

Van elke vergadering van het nationaal verzoeningsbureau wordt een proces-verbaal opgesteld.

Het proces-verbaal vermeldt de juiste oorzaak van het collectief geschil, de korte samenvatting van de besprekingen, de bijzonderheden van het tot stand gekomen akkoord en, in geval van onenigheid, de precieze standpunten van de partijen op het ogenblik waarop deze onenigheid wordt vastgesteld.

De voorzitter zorgt ervoor dat de leden die bijeenkomen om kennis te nemen van een collectief geschil, vóór de opening van een vergadering al de notulen van de vroegere vergaderingen betreffende het onderzocht geschil in hun bezit hebben.

4. pas na afloop van bovengenoemde procedure kan een stakingsaanzegging ingediend worden. De aangezegde acties kunnen slechts aangevat worden mits respect van een aanzeggingstermijn van minimum zeven werkdagen, die aanvangt de dag na de betekening.

De betekening van de stakingsaanzegging gebeurt door inschrijving op het proces verbaal van het verzoeningsbureau ofwel door overhandiging van een schrijven van de werknemersorganisatie(s) aan de werkgever.

Een aanzegging tot staking zal niet kunnen betekend worden, zonder dat de in deze overeenkomst voorziene procedure werd aangewend en uitgeput.

Enkel de verantwoordelijke vakbondsorganisaties zijn gemachtigd te belissen een stakingsaanzegging in te dienen, overeenkomstig hun eigen regels van werking, onder meer wat betreft de informatie en de raadpleging van de betrokkenen.

Tijdens de duur van de aanzeggingstermijn tot staking, en ten laatste bij het uitbreken van deze staking, komen de partijen, ter plaatse en in het gemeenschappelijk belang, overeen welke bewaringsmaatregelen er dienen genomen te worden met het oog op het voorkomen van vernietiging of beschadiging van installaties of goederen, het vermijden van vertragingen in de werkhervatting, of het uitvoeren van de door overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid vereiste taken.

Tijdens de duur van de aanzeggingstermijn tot staking en, gebeurlijk, tijdens de periode van stopzetting van het werk die eruit zal volgen, kunnen de partijen op ieder ogenblik beroep doen op een nieuwe tussenkomst van de verzoeningsinstanties die door onderhavige overeenkomst zijn voorzien op de verschillende niveaus en volgens de door deze overeenkomst bepaalde modaliteiten.

Indien een akkoord wordt bereikt door de partijen, hetzij op hun initiatief, hetzij door tussenkomst van een verzoeningsinstantie, kan de werkhervatting slechts worden verdaagd, behoudens om technische redenen, of omwille van interne syndicale regels van informatie en raadpleging van de werknemers.

De stakingen of lock-outs waartoe wordt overgegaan zonder dat de bepalingen van deze overeenkomst, meer bepaald van artikel 5, § 2, werden eerbiedigd, zullen niet voor regelmatig worden gehouden en als dusdanig niet worden gesteund, behoudens niet-toepassing van collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op nationaal, gewestelijk of ondernemingsniveau door de partij tegen wie de staking of lock-out is gericht.

§ 3. Samenstelling van het nationaal verzoeningsbureau

Het nationaal verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter of de ondervoorzitter, de secretaris en tenminste vier leden van het nationaal paritair comité, gekozen buiten de rechtstreeks bij het geschil betrokken partijen, voor de helft tussen de effectieve of plaatsvervangende leden die

de werkgevers vertegenwoordigen en voor de helft tussen de effectieve of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 5, § 2, alinea 3, b), vergadert het nationaal verzoeningsbureau op uitnodiging van zijn voorzitter.

De uitnodiging geeft het voorwerp van het geschil aan en de betrokken onderneming of ondernemingen; zij wordt gericht aan de beroepsorganisaties die in het nationaal paritair comité zijn vertegenwoordigd, met het verzoek tot elkeen zijn afvaardiging samen te stellen en de betrokken partijen in te lichten over tijdstip en plaats van de vergadering.

Afdeling 5. - Bijzondere procedures

Art. 6. – Bijzondere procedure in geval van staking zonder het volgen van de hierboven vermelde verzoeningsprocedure

- § 1. Indien zich in een onderneming een gehele of gedeeltelijke staking voordoet zonder dat de verzoeningsregels bepaald in de voorgaande artikelen werden gerespecteerd, verbinden de representatieve organisaties er zich toe om dadelijk alles in het werk te stellen om de onregelmatige staking te stoppen en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst te doen naleven.
- § 2. De representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, zal na kennisname van het conflict onmiddellijk bij de in het paritair comité vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties tussenkomen.
- § 3. De representatieve werknemersorganisaties nemen alle mogelijke maatregelen om onmiddellijk en ten laatste binnen een periode van één werkdag de werkhervatting tot stand brengen en om de procedure te doen naleven.
- § 4. De representatieve werknemersorganisaties verbinden zich ertoe dergelijke acties niet te erkennen, noch financieel te steunen.
- § 5. Voor ondernemingen die geen lid zijn van een representatieve werkgeversorganisatie in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, gelden uitsluitend de bepalingen voorzien in afdelingen 1 tot en met 4 en 6 tot en met 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 6. De sancties tegen onregelmatige stakingen zijn onderdeel van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het paritair comité, met registratienummer 104540, inzake syndicale waarborgen.

Art. 7. – Bijzondere procedure in geval van éézijdige beslissing van de werkgever die een overtreding of een niet-toepassing is van een collectieve overeenkomsten gesloten op nationaal, provinciaal, regionaal of ondernemingsvlak

§ 1. Wanneer een werknemersorganisatie doet gelden dat een éézijdige beslissing van een werkgever een overtreding of niet-toepassing van een collectieve overeenkomst gesloten op nationaal, provinciaal, regionaal of ondernemingsvlak, of van een wettelijke of reglementaire bepaling uitmaakt, wordt de representatieve werkgeversorganisatie, waarvan de onderneming lid is, hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

§ 2. De representatieve werkgeversorganisatie zal, alle mogelijke maatregelen nemen om de beslissing van de werkgever onmiddellijk, en uiterlijk de volgende werkdag te laten opschorten. De representatieve werkgeversorganisatie verbindt er zich toe om dergelijke beslissingen niet te ondersteunen.

§ 3. Het collectief geschil zal vervolgens behandeld worden volgens de procedure opgenomen in afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Voor ondernemingen die geen lid zijn van een representatieve werkgeversorganisatie in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, gelden uitsluitend de bepalingen voorzien in afdeling 1 tot en met 4 en 6 tot en met 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 8. – Spoedprocedure in het kader van de toepassing van nationale sectorakkoorden

In geval van ernstig collectief geschil of betwisting betreffende de toepassing van nationale sectorakkoorden verbinden de representatieve organisaties er zich toe om binnen de 48 uur de nodige stappen te ondernemen om te vermijden dat de eerbiediging van deze akkoorden in het gedrang zou komen.

Afdeling 6. - Lock-out

Art. 9. – De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn eveneens van toepassing in geval van lock-out

Indien een lock-out zich voordoet zonder dat de bepalingen van deze overeenkomst gerespecteerd zijn, zal de representatieve werkgeversorganisatie alles in het werk stellen om het werk uiterlijk de volgende werkdag te laten hervatten, en, indien de werkhervatting binnen die tijdsspanne niet heeft plaatsgevonden, zal zij geen ondersteuning bieden aan de betrokken werkgever.

Afdeling 7. - Opheffingsbepaling

Art. 10.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 1993 inzake de verzoeningsprocedure, gesloten in het paritair comité, met registratienummer 35278, wordt opgeheven vanaf de in werking treding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling 8. - Duur

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en is geldig vanaf 1 januari 2012.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maand, per aangetekende brief toegezonden aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende organisaties.

De organisatie die het initiatief tot de opzegging neemt, verbindt zich ertoe de redenen ervan aan te geven en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in het paritair comité te bespreken.

CAO: 02.09.19

KB: 04.02.20

BS: 21.02.20

Registratienummer: 153.974/CO/105

Registratiedatum: 20.09.19

Publicatie van registratie in BS: 26.09.19

1. Inhoud:

Syndicale waarborgen

Er werd geen nieuwe cao gesloten, aangezien de huidige voor onbepaalde duur is. De bedragen van de artikels 3 en 4 werden wel respectievelijk geïndexeerd tot € 0,1971/gepresteerd uur (2022) en € 0,1314/gepresteerd uur (2022)

2. Vervanging van cao's:

Cao 12.06.17 – KB 12.11.17 – BS 12.12.17 –
Registratienummer 140.040/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 2 september 2019 voor onbepaalde duur

550. Syndicale waarborgen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019

SYNDICALE WAARBORGEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

De partijen verbinden zich ertoe de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen, evenals de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op nationaal, gewestelijk of plaatselijk vlak, na te leven en te doen naleven.

De vakbondsorganisaties verbinden zich in het bijzonder ertoe, ingeval van programma-akkoord en tot de afloop van de overeengekomen termijn, geen eisen voor te leggen, noch te steunen, op welk niveau ook, die tot gevolg zouden hebben de lasten voorzien door dit akkoord te verzwaren.

De vakbondsorganisaties onzeggen zich anderzijds elk geschil of elke actie, die de sociale vrede zou bedreigen, rechtstreeks of onrechtstreeks uit te lokken, te doen uitbreken of te steunen, zonder naleving van de conventionele stakingsaanzegging, de van kracht zijnde verzoeningsprocedure en het principe van het vrijwaren van de installaties.

In het bijzonder bevestigen partijen het charter van sociale stabiliteit van 22 december 2011 met registratienummer 108.971/CO/105.

Art. 3.

Als tegenprestatie voor de integrale naleving, op alle niveaus, door de vakorganisaties van de verbintenissen voorzien in vorig artikel, storten de ondernemingen die deel uitmaken van de ondertekenende werkgeversfederatie en afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, bij de vervaldag van elk kwartaal, op een intersyndicale rekening, een toelage van 0,1805 EUR per uur gepresteerd door het werkliddepersoneel.

Art. 4.

In geval van inbreuk op één van de verbintenissen voorzien in artikel 2, wordt de toelage van het lopende kwartaal teruggebracht op 0,1203 EUR per gepresteerd uur.

Naargelang de inbreuk, op welk niveau zij zich ook voordoet, van aard is om rechtstreeks of onrechtstreeks sectorale belangen of deze van een groep ondernemingen te bedreigen, of enkel zuiver plaatselijke problemen betreft, wordt de vermindering van de toelage voorzien in vorig alinea toegepast, in het eerste geval, door alle ondernemingen van de sector of van de bedoelde groep en, in het tweede geval, enkel door de betrokken onderneming.

Art. 5.

Ingeval een feit wordt vastgesteld dat een inbreuk zou betekenen op één van de door de vakorganisaties aangegane verbintenissen, worden deze er zo spoedig mogelijk van op de hoogte gebracht.

Zo de vakorganisaties het aangehaalde feit betwisten, dienen zij dat schriftelijk te betekenen aan de werkgever binnen de 3 dagen na ontvangst van de kennisgeving.

Partijen worden opgeroepen om bij discussie dit onderwerp op korte termijn in een constructieve sfeer te bespreken op ondernemingsvlak. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt kan de meest gereede partij dit voorleggen aan de voorzitter van het paritair comité. De voorzitter dient uitvoerig schriftelijk in

kennis gesteld van de feitelijke gegevens en de wederzijdse standpunten. Deze zal vervolgens de nationaal verantwoordelijken van de vakorganisaties en de werkgeversvertegenwoordiging hiervan op de hoogte brengen. De voorzitter zal binnen de maand overgaan tot het vastleggen van een vergadering van de commissie syndicale waarborgen, hierna commissie, en tot oproeping van de leden ervan.

De commissie is paritair samengesteld en bestaat uit minstens één vertegenwoordiger van de werkgeversfederatie, lid van het paritair comité en één vertegenwoordiger van elke syndicale organisatie vertegenwoordigd op ondernemingsvlak en lid van het paritair comité. Wanneer de commissie gevat wordt, mag de persoon die rechtstreeks betrokken is bij het aangehaalde feit niet zetelen in de voornoemde commissie.

De commissie wordt voorgezeten door de Voorzitter van het paritair comité.

De commissie kan constateren dat feitelijkheden gepleegd zijn in de zin van art. 6 lid 1 en of de procedures al dan niet werden nageleefd.

De commissie kan aanbevelingen formuleren of haar werkzaamheid zonder resultaat beëindigen. De aanbevelingen worden bij eenparigheid van de aanwezige leden geformuleerd, ze betreffen enkel het aangehaalde feit en gelden niet als rechtspraak. De Voorzitter neemt akte van de besluitvorming en deelt dit mede aan partijen.

De inhouding op de toelage is gekoppeld aan het volgen van deze procedure.

Art. 6.

De bedragen voorzien in deze overeenkomst zijn gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex van april 2019 (106,65) en worden aangepast volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de koppeling van lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

Art. 7.

Deze overeenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen worden opgezegd, met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de syndicale waarborgen met registratienummer 140.040/CO/105.

KB: 27.10.56

BS: 09.11.56

1. Inhoud:

Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

561. Model huishoudelijk reglement ondernemingsraden

Koninklijk Besluit van 27 oktober 1956

BESLISSING TOT VASTSTELLING VAN HET MODELHUISHOUDELIJK REGLEMENT VOOR ONDERNEMINGSRADEN

AFDELING I. – Oproepingen en agenda

Art. 1.

Na met de sekretaris te hebben beraadslaagd stelt de voorzitter ten laatste 5 dagen voor de vergadering de agenda op.

Zij behelst verplicht al de kwesties, welke de voorzitter besloot op de agenda te brengen of door een lid van de raad minstens 6 dagen voor de vergadering aangevraagd werden.

Zij behelst insgelijk de kwesties, waaromtrent er binnen het kader van de wetsbepalingen minstens 10 dagen voor de vergadering een advies of een verslag werd gevraagd, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door het Paritair Komitee waaronder de onderneming ressorteert.

Art. 2.

De oproeping, onder gesloten omslag met de vermelding “persoonlijk” aan elk lid van de Raad individueel gericht, behelst de agenda van de vergadering.

Zij moet hun met de dokumenten betreffende de agenda minstens 3 dagen voor de vergadering toekomen.

Er wordt eventueel in vermeld door wie de vergadering werd aangevraagd.

AFDELING II. – Taak van de voorzitter en modaliteiten voor zijn vervanging

Art. 3.

De voorzitter verzekert de goede werking van de Raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de besprekingen, stelt de vragen waarover een beslissing moet worden genomen, kondigt de genomen beslissingen aan.

Hij waakt er over dat de besprekingen objectief en met eerbiediging voor elkaars meningen verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking welke in de ondernemingsraad moet heersen.

Art. 4.

Bij afwezigheid of verhindering wordt de voorzitter vervangen door een van zijn afgevaardigden, die hij te dien einde zal hebben aangeduid; deze laatste is bij de uitoefening van zijn ambt met dezelfde bevoegdheid en met hetzelfde gezag als de titelvoerende voorzitter bekleed.

AFDELING III. – Taak van de sekretaris en modaliteiten voor zijn verkiezing en zijn vervanging

Art. 5.

De sekretaris wordt onder de effectieve leden van de personeelsafvaardiging gekozen en op voorstel van deze afvaardiging bij de eerste vergadering van de Raad aangeduid.

Volgens dezelfde procedure kan een adjunct-sekretaris worden aangesteld die de sekretaris bij diens verhindering vervangt.

Art. 6.

De sekretaris stelt de notulen der vergadering op, hij verzekert er de bewaring van alsmede deze der archieven waarin hij de briefwisseling bergt; hij zorgt er bovendien voor dat de notulen aan de raadsleden medegedeeld worden, overeenkomstig art. 12 van dit reglement.

Bij afwezigheid van de sekretaris vervult de adjunct-sekretaris diens functies.

AFDELING IV. – Regels in acht te nemen voor het verloop der vergaderingen

Art. 7.

De ondernemingsraad vergadert in de zetel der onderneming.

De lokalen en het materiaal nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de Raad gesteld.

Art. 8.

De personeelsafgevaardigden mogen gedurende een half uur voor de vergadering tijdens de werkuren vergaderen.

Art. 9.

De op de agenda gebracht punten moeten worden besproken in de volgorde waarin zij in de uitnodiging voorkomen. De Raad alleen mag een of verscheidene van de op de agenda gebrachte punten schrappen of de volgorde ervan wijzigen.

In spoedgevallen mag de Raad een punt op de agenda brengen dat er niet op staat.

AFDELING V. – Modaliteiten voor het opstellen en goedkeuring van de notulen van de vergaderingen en het overmaken ervan aan elk lid van de raad

Art. 10.

De notulen moeten bevatten:

1. de aan de Raad gedane voorstellen;
2. een getrouw verslag van de besprekingen;
3. de door de Raad uitgebrachte adviezen en genomen beslissingen.

Art. 11.

Het ontwerp van notulen wordt door de sekretaris opgesteld en vooraf aan de voorzitter meegedeeld.

Bij de opening van de voorbereidende vergadering, welke de afgevaardigden van het personeel, in toepassing van art. 8 van dit reglement mogen houden, wordt een afschrift van dit ontwerp aan elk van deze effectieve afgevaardigden overhandigd.

Het ontwerp van notulen worden gelezen en goedgekeurd bij het openen van de vergadering, welke volgt op deze waarop zij betrekking hebben; de sekretaris neemt onmiddellijk akte van de wijzigingen, welke door de raad worden goedgekeurd. Daarna worden de bij vorige leden voorziene afschriften, welke geen reden van bestaan meer hebben, vernietigd.

Art. 12.

De volledige en definitieve tekst van de notulen, ondertekend door de voorzitter en door de sekretaris, wordt overgeschreven in een register ad hoc, dat in een meubel, dat bestemd is voor de archieven wordt neergelegd; ze kunnen door elk effectief lid geraadpleegd worden zonder verplaatsing, op de dagen en uren welke door de Raad worden vastgesteld, alsmede in de vergaderzaal bij de plenaire en voorbereidende vergaderingen.

Daarenboven wordt omwille van de algemene bezorgdheid om de bescheidenheid te waarborgen, na akkoord van de Ondernemingsraad, door de voorzitter en door de sekretaris een beknopte versie van de notulen opgesteld. Deze wordt door de vorm van een persoonlijke en vertrouwelijk afschrift aan de effectieve leden overgemaakt.

AFDELING VI. – Wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis gesteld v/d werkzaamheden van de ondernemingsraad

Art. 13.

Afgezien de andere middelen waarover de voorzitter beschikt om het personeel van de onderneming voor te lichten, moet hij tenminste op een goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaats een bericht aanplakken vermeldend de datum van de vergadering en de voornaamste punten van de agenda.

Op het einde van deze vergadering stellen de sekretaris en de voorzitter op grond van de door de Raad verstrekte inlichtingen een mededeling op, die ter lezing voor gans het personeel zal worden aangeplakt.

De Raad kan insgelijks beslissen dat deze documenten met het oog op het aanplakken moeten vertaald worden zodat ze door alle leden van het personeel zouden kunnen begrepen worden.

Art. 14.

In de loop van het eerste kwartaal van het jaar maakt de Ondernemingsraad een verslag op over zijn werkzaamheden van het vorige jaar.

Aan ieder der effectieve leden van de Raad zal een exemplaar van dit verslag overgemaakt worden, een ander exemplaar wordt in het meubel bestemd voor het archief neergelegd; dit ligt voor de personeelsleden op de door de raad vastgestelde dagen uren ter inzage.

AFDELING VII. – Wijze waarop het archief van de Ondernemingsraad bewaard wordt en door de leden van de Ondernemingsraad inzage ervan wordt genomen

Art. 15.

Geheel het archief wordt bewaard in het lokaal waarin de Ondernemingsraad gewoonlijk vergadert in een meubel dat speciaal daartoe is bestemd en op slot kan gedaan worden.

Art. 16.

Het archief mag op de door de Raad vastgestelde dagen en uren ter plaatse door de leden van de ondernemingsraad worden geraadpleegd.

AFDELING VIII. – Procedure tot wijziging van het reglement

Art. 17.

Het reglement kan door de Raad gewijzigd worden op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel.

Aan het reglement mag geen enkele wijziging gebracht worden die zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen en inzonderheid tegen art. 22 par. 3 van de wet van 20 sept. 1948, houdende organisatie van het Bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953 en 15 maart 1954, waar de 10 punten opgesomd zijn, welke verplicht in alle huishoudelijke reglementen voor de Ondernemingsraden moeten opgenomen zijn.

Art. 18.

De ondernemingsraad kan enkel beraadslagen en beslissen over de voorgestelde wijzigingen indien ten minste de 2/3 van zijn leden, aanwezig zijn, de voorzitter wordt als lid beschouwd.

600 SECTORAAL STELSEL BESTAANSZEKERHEID

- 600-a. SECTORAAL STELSEL BESTAANSZEKERHEID**
- 600-b. SECTORAAL STELSEL BESTAANSZEKERHEID**
- 630-a. EXTRALEGAAL PENSIOEN**
- 630-b. EXTRALEGAAL PENSIOEN - RECURRENTE PREMIE VAN 10.000 BEF**

CAO: 20.12.21

KB: 07.10.22

BS:

Registratienummer: 171.555/CO/105

Registratiedatum: 30.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

- Verlenging van alle bepalingen van bepaalde duur
- Verbetering met 0,4 % (en indexering met 7,54 %) van alle bestaande vergoedingen, inclusief de vergoeding ingeval van declasseringen, mutaties en oudere/andersvalide werknemers op 1 mei 2022
- Teller op 9 maanden (art. 4bis)
- Tijdelijke werkloosheid overmacht: vergoeding wordt verhoogd van 6,27 euro tot 8,58 euro/dag vanaf 1 januari 2022 en tot 9,27 euro/dag vanaf 1 mei 2022

2. Vervanging van cao 02.09.19 – KB 11.11.19 - BS 27.11.19 – Registratienummer 153.972/CO/105

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 3, § 1 dat buiten werking treedt op 31 december 2022

600-a. Sectoraal stelsel bestaanszekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 27 APRIL 2005 BETREFFENDE HET SECTORAAL STELSEL VAN BESTAANSZEKERHEID (74.724/CO/105)

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

Art. 2.

Alle bestaande vergoedingen worden verbeterd met 0,4 % (en indexering) op 1 mei 2022.

Art. 3.

Wijziging van afdeling A (aanvullende werkloosheidstoeslag bij tijdelijke werkloosheid)

§ 1. In afdeling A van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het sectoraal stelsel van bestaanszekerheid van 27 april 2005 wordt artikel 4bis als volgt aangepast:

“Artikel 4bis. De telling van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet opnieuw gestart bij het begin van 2021, noch bij het begin van 2022. De teller wordt enkel opnieuw gestart indien de individuele werkman in een ononderbroken periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.”

§ 2. De aanvullende werkloosheidstoelage in geval van overmacht bedoeld in artikel 5 van afdeling A van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het sectoraal stelsel van bestaanszekerheid van 27 april 2005 bedraagt vanaf 1 januari 2022 8,58 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent met een maximum van 4 weken per geval.

Art. 4. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is gesloten voor een onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 3§ 1 dat buiten werking treedt op 31 december 2022.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

1. Inhoud:

Schalen en toekenningsvoorwaarden

Aanvullende vergoedingen:

- tijdelijke werkloosheid
- volledige werkloosheid
- ziekte
- vergoeding in de werkloosheid van niet vergoedbaren
- vergoeding wegens ontslag bij sluiting van onderneming
- declassering, mutaties en oude of gehandicapte arbeiders
- algemene bepalingen:
 - o anciënniteit
 - o loon
- waarborg en betaling

(*) Bedragen vermeld in de cao zijn van toepassing vanaf 1 mei 2021 behalve het bedrag tijdelijke werkloosheid (8,58 euro/dag) dat van toepassing is vanaf 1 januari 2022

2. Wijziging van cao's:

Cao 02.09.19 – KB 11.11.19 – BS 27.11.19 –
Registratienummer 153.972/CO/105

3. Duurtijd:

- Cao 27.04.05: vanaf 1 januari 2005 voor onbepaalde duur
- Cao 17.04.07: vanaf 1 januari 2008 voor onbepaalde duur
- Cao 20.11.07: vanaf 1 januari 2008 voor onbepaalde duur
- Cao 26.05.11: vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur
- Cao 21.09.15: vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur
- Cao 12.06.17: vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur, met uitzondering van art. 4bis: geldig tot 31.12.18
- Cao 02.09.19: vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 3 van deze cao dat buiten werking treedt op 31 december 2020
- Cao 20.12.21: Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 3, § 1 van deze cao dat buiten werking treedt op 31 december 2022

Ondertussen werden de bedragen per 1 mei 2022 aangepast met 0,4 % en 7,54 % indexering en aldus opgenomen in deze officieuze coördinatietekst

600-b. Sectoraal stelsel bestaanszekerheid

(Officieuze coördinatietekst cao 27.04.2005, cao 17.04.2007, cao 30.04.2009, Cao 26.05.2011, cao 31.03.2014, cao 21.09.2015, cao 12.06.2017, cao 02.09.2019, cao 20.12.21 en geïndexeerd op 1 mei 2022)

SECTORAAL STELSEL VAN DE BESTAANSZEKERHEID

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied, voorwerp

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, evenals op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Huidige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de schalen en toekenningsmodaliteiten van de voordelen van bestaanszekerheid, onder het enige voorbehoud van de op ondernemingsvlak verworven gunstiger toestanden, evenals de waarborg van betaling.

HOOFDSTUK II. – Schalen en toekenningsmodaliteiten

A. AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSTOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Art. 3.

Bij toepassing van de hierna opgesomde artikelen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), hebben de werklieden die, op het ogenblik dat zij tijdelijk werkloos worden gesteld, minstens vijftien dagen dienst tellen in de onderneming, recht op de in artikelen 4 en 5 voorziene aanvullende werkloosheidstoeslagen voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of een halve werkloosheidsuitkering toekent:

1. artikel 51: tijdelijke werkloosheid ingevolge economische redenen;
2. artikel 49: tijdelijke werkloosheid ingevolge een technische stoornis;
3. artikel 50: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
4. artikel 28, 1: tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie;
5. artikel 26, eerste lid: tijdelijke werkloosheid ingevolge tijdelijke overmacht, inclusief in geval van staking.

Art. 4.

Bij toepassing van artikel 3, punt 1 (economische redenen) en punt 2 (technische stoornis) bedraagt de aanvullende werkloosheidstoeslag het bedrag vermeld in onderstaande tabel voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent, in functie van de duur van de werkloosheid per kalenderjaar:

Duur	Dagdienst	Ploegendienst
Tot de 18 ^e dag	9,27 EUR	11,04 EUR
Vanaf de 19 ^e dag tot de 36 ^e dag	12,59 EUR	15,46 EUR
Vanaf de 37 ^e dag tot de 54 ^e dag	16,08 EUR	19,93 EUR
Vanaf de 55 ^e dag	19,44 EUR	24,37 EUR

[...]

Onder “werklieden in ploegendienst” wordt verstaan: de werklieden die in vermeld arbeidsregime ten minste 50 pct. van hun arbeidstijd hebben gepresteerd tijdens de laatste zes maanden effectieve tewerkstelling die de datum van de tijdelijke werkloosheid voorafgaan.

Art. 4bis.

De telling van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet opnieuw gestart bij het begin van 2017, noch bij het begin van 2018. De teller wordt enkel opnieuw gestart indien de individuele werkmán in een ononderbroken periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.]¹

Art. 5.

Bij toepassing van artikel 3, punt 3 (slecht weer) en punt 4 (sluiting wegens jaarlijkse vakantie) bedraagt de aanvullende werkloosheidstoeslag 6,77 EUR en bij punt 5 (overmacht) 9,27 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent met een maximum van 4 weken per geval.

[...]

¹ Ingevoegd bij cao van 12.06.2017 - geldig van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

Art. 5bis.

Vanaf 1 januari 2012 bedraagt bij toepassing van artikel 3 punt 3 (slecht weer) de aanvullende werkloosheidstoeslag 2 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een werkloosheidsuitkering toekent na het verstrijken van de periode van 4 weken per geval bepaald in artikel 5 van deze CAO.²

Art. 5ter.

De bedragen vernoemd in artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden jaarlijks op 1 mei geïndexeerd met het percentage waarmee de lonen worden geïndexeerd op dezelfde datum overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 gesloten in het paritair comité voor de non-ferro metalen betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie.³

Art. 6.

De bedragen vermeld bij artikelen 4 en 5 worden met de helft verminderd voor de dagen waarop de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een halve werkloosheidsuitkering toekent.

Art. 7.

Het totaal van de aanvullende werkloosheidstoelagen voorzien bij artikelen 4, 5 en 6 en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op het normaal loon, de 95 pct. van de netto bezoldiging van de betrokken arbeider niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoelage met het overeenkomstig bedrag verminderd.

2 Art. 5bis ingevoegd bij cao van 26.05.2011

3 Ingevoegd bij cao 21.09.15 - voor onbepaalde duur

(*) deze aanvullende vergoeding wordt stopgezet vanaf 01.07.15 in toepassing van cao van 27.02.14

B. AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSTOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID (*)

Art. 8.

De werklieden die worden ontslagen om economische of technische redenen of van wie de arbeidsovereenkomst ten einde komt wegens definitieve overmacht omwille van een medische reden en die op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt minstens vijftien dagen dienst tellen in de onderneming, hebben recht op de in artikel 10 voorziene aanvullende werkloosheidstoelagen voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of een halve werkloosheidsuitkering toekent gedurende de termijn bepaald bij artikel 9.

Art. 9.

De duur van de uitkeringen bepaald bij artikel 8 bedraagt:

1. voor de werklieden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst minder dan 35 jaar zijn, 120 dagen;
2. voor de werklieden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 35 jaar of meer maar minder dan 45 jaar zijn, 210 dagen;
3. voor de werklieden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 45 jaar of meer maar minder dan 53 jaar zijn, 300 dagen;
4. voor de werklieden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 53 jaar of meer zijn en niet van het brugpensioen genieten, tot zij het pensioen nemen.

Art. 10.

- § 1. Voor de gevallen voorzien bij de punten 1, 2 en 3 van artikel 9 is het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering gelijk aan 9,88 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een

volledige werkloosheidsuitkering toekent en 4,90 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een halve werkloosheidsuitkering toekent.

§ 2. Voor het geval voorzien bij punt 4 van artikel 9 bedraagt de aanvullende werkloosheidsuitkering 174,09 EUR per maand. Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de maandelijkse toelage van 174,09 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

[...]

§ 3. Het totaal van de aanvullende werkloosheidstoelagen voorzien bij dit artikel en van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze toeslagen en op de wettelijke werkloosheidsuitkering, de 90 pct. van de netto bezoldiging van de betrokken arbeider niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidstoelage met de vereiste hoeveelheid verminderd.

[Art. 10*bis*.

De bedragen voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn gekoppeld aan het indexmechanisme overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende de inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer der consumptieprijsen worden gekoppeld.

Voor de toepassing van dit indexmechanisme wordt uitgegaan van de huidige spilindex gelijk aan 116,04 (is overschreden op 1 mei 2022).

De volgende spilindex bedraagt 118,36. Bij overschrijding van deze spilindex worden de betreffende bedragen verhoogd met 2 pct. De volgende spilindexen worden bekomen door de spilindex telkens te vermenigvuldigen met 1,02.]⁴

C. AANVULLENDE TOESLAG BIJ ZIEKTE

Art. 11.

§ 1. De voltijds tewerkgestelde werklieden van minder dan 55 jaar die ten minste één maand anciënniteit tellen en gedurende minstens twee maanden arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte, bevalling of ongeval, zullen een toelage voor arbeidsongeschiktheid bekomen van 98,90 EUR per volledige maand arbeidsongeschiktheid van de tweede tot en met de twaalfde maand, voor zover deze werklieden gerechtigd zijn op primaire ziekte-uitkeringen bij toepassing van de wetgeving op de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de maandelijkse toelage van 98,90 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

[...]

Art. 12.

§ 1. De voltijds tewerkgestelde werklieden die op de leeftijd van 55 jaar of meer arbeidsongeschikt zijn ingevolge ziekte of ongeval, genieten na afloop van de door het gewaarborgd maandloon gedekte periode en dit tot de normale pensioengerechtigde leeftijd, een toelage van 6,40 EUR per ziektedag gedekt door de ziekte- en invaliditeitsverzekering tot beloop van maximum zes dagelijkse toelagen per week, voor zover zij ten minste gedurende zes al dan niet opeenvolgende maanden gewerkt hebben tussen de datum van hun 54^e verjaardag en deze van het begin van hun ziekte.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werklieden wordt de dagelijkse toelage van 5,89 EUR aangepast in verhouding tot hun prestaties.

4 Art. 10bis ingevoegd bij cao van 20.11.2007

Het voordeel dat voortvloeit uit de toepassing van dit artikel, wordt niet gecumuleerd met datgene voorzien in artikel 11.

[...]

Art. 13.

Het totaal van de conventionele vergoeding voorzien in de artikelen 11 of 12 en van de wettelijke ziektebelastingen mag, na aftrek van de bedrijfsvoorheffing van toepassing op deze vergoedingen en op de wettelijke ziektebelasting, de 90 pct. van de netto bezoldiging van de betrokkene niet overschrijden. Indien dit percentage wordt overschreden, wordt het bedrag van de conventionele vergoeding met de vereiste hoeveelheid verminderd.

De toepassing van deze regel mag niet tot gevolg hebben de in artikelen 11 en 12 voorziene conventionele vergoeding tot minder dan 27,11 EUR per maand te herleiden.

[...]

[Art. 13*bis*.

De bedragen vernoemd in deze afdeling C worden jaarlijks op 1 mei geïndexeerd met het percentage waarmee de lonen worden geïndexeerd op dezelfde datum overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie gesloten in het paritair comité voor de non-ferro metalen.⁵

⁵ Ingevoegd bij cao 21.09.2015 - voor onbepaalde duur

D. VERGOEDING VOOR IN DE WERKLOOSHEIDSREGLEMENTERING NIET VERGOEDBAREN

Art. 14.

De ondernemingen die genoodzaakt worden een beroep te doen op werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of economische redenen (respectievelijk artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), zullen zoveel mogelijk vermijden dat de arbeidsovereenkomst zou worden geschorst van werklieden die geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen wegens het niet voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering. Indien dit echter toch onvermijdelijk zou zijn, hebben deze werklieden op voorwaarde dat ze op het ogenblik van de schorsing minimum vijftien dagen dienst tellen in de onderneming, recht op de in artikel 17 voorziene vergoeding.

Art. 15.

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie, bedoeld in artikel 28, 1^o, van de voormelde wet van 3 juli 1978 hebben de werklieden, voor de dagen van schorsing waarop zij geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen wegens het niet voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering en voor zover zij op het ogenblik van de sluiting minstens vijftien dagen dienst tellen in de onderneming, recht op de in artikel 17 voorziene vergoeding.

Art. 16.

Onder "toelaatbaarheidsvoorwaarden in de zin van de artikelen 14 en 15", wordt verstaan: de voorwaarden die gelden in de werkloosheidsreglementering betreffende het aantal te bewijzen arbeids- of gelijkgestelde dagen en/of dagen van wachttijd binnen de door de wetgeving bepaalde periode.

Art. 17.

Bij toepassing van de artikelen 14 en 15 bedraagt de vergoeding waarop de werkmán recht heeft 18,51 EUR per dag schorsing waarvoor hij geen werkloosheidsuitkering ontvangt voor zover hij die dag voltijds zou tewerkgesteld zijn geweest indien er geen schorsing was. De vergoeding bedraagt 9,28 EUR zo hij die dag deeltijds, doch meer dan 50 pct. zou zijn tewerkgesteld geweest. Hij krijgt geen vergoeding voor de schorsingsdagen waarop hij normaal 50 pct. of minder zou tewerkgesteld zijn geweest.

[...]

Deze vergoeding wordt toegekend tot beloop van maximum vijf dagen per week.

E. VERGOEDING WEGENS ONTSLAG BIJ SLUITING VAN ONDERNEMING

Art. 18.

In de ondernemingen waar gedurende het laatst verlopen kalenderjaar gemiddeld minder dan 20 werknemers tewerkgesteld waren en waarop de sluitingswetgeving niet van toepassing is, hebben de werklíeden ingeval van sluiting van de onderneming recht op een vergoeding wegens sluiting ten laste van de werkgever gelijk aan 303,66 EUR vermeerderd met 15,17 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming.

[...]

De anciënniteit wordt in aanmerking genomen op de dag waarop de opzeggingstermijn ingaat of, ingeval van beëindiging zonder opzeggingstermijn, de dag waarop de overeenkomst wordt beëindigd.

Voor het overige gelden de andere voorwaarden waaraan volgens de wetgeving betreffend de sluiting van ondernemingen moet zijn voldaan om recht te hebben op de bij de wet bepaalde sluitingsvergoeding.

F. DECLASSERINGEN, MUTATIES EN OUDE OF GEHANDICAPTE WERKLIEDEN

Art. 19.

Deze rubriek is enkel van toepassing op de ondernemingen die de productie van non-ferro metalen als hoofdactiviteit hebben, evenals op de werklieden die zij tewerkstellen.

1. Definitief gedeclasseerde werklieden ten gevolge van rationalisatie

Art. 20.

Het loon van de werklieden die definitief gedeclasseerd worden ten gevolge van een rationalisatie- of modernisatiemaatregel wordt, als overgangsmaatregel, behouden in de hiernavolgende verhoudingen en tijdspannen:

Duur van de vergoeding (in maanden)	Percentage van het oude loon in functie van het aantal dienstjaren					
	- 5 jaar	5/9 jaar	10/14 jaar	15/19 jaar	20/24 jaar	25 jaar en +
van de 1 ^e tot de 3 ^e	100	100	100	100	100	100
van de 4 ^e tot de 6 ^e	90	92,5	95	97,5	100	100
van de 7 ^e tot de 12 ^e	-	-	95	97,5	100	100
van de 13 ^e tot de 18 ^e	-	-	-	97,5	100	100
van de 19 ^e tot de 24 ^e	-	-	-	-	100	100
van de 25 ^e tot de 30 ^e	-	-	-	-	-	100

2. Andere mutaties

Art. 21.

Het loon van de werklieden die tijdelijk verplaatst worden naar een andere functie ingevolge een beslissing van de onderneming (behoudens de gevallen bedoeld bij artikel 23) wordt behouden gedurende een periode van drie maanden.

De referentiefunctie, die het in aanmerking te nemen loon bepaalt, is deze die door de werknemer werd uitgeoefend gedurende ten minste de helft van de laatste zes maanden effectieve tewerkstelling die de datum van de verplaatsing voorafgaat.

Art. 22.

Aan de werklieden die minstens 25 jaar dienst hebben op het ogenblik van de overplaatsing naar een minder betaalde functie ingevolge een beslissing van de onderneming, zal een individueel loon gewaarborgd worden volgens de berekeningswijze van toepassing in de onderneming of, bij gebreke hiervan, volgens nog te bepalen modaliteiten.

Deze modaliteiten zullen in alle gevallen rekening houden met de specifieke toestanden in de onderneming.

De referentiefunctie, die het in aanmerking te nemen loon bepaalt, is deze die door de werknemer werd uitgeoefend gedurende tenminste 12 van de laatste 24 maanden effectieve tewerkstelling die de datum van de overplaatsing voorafgaat.

3. Oude of gehandicapte werknemers

Art. 23.

Wanneer een gespecialiseerde of gekwalificeerde werkmans door de werkgever, na advies van de medische dienst der onderneming, ongeschikt wordt verklaard, uit hoofde van zijn leeftijd of van zijn fysische toestand, zijn gewone functies voort te zetten en hij bekwaam blijft om een licht werk uit te oefenen, heeft de werkgever de mogelijkheid:

1. hetzij, indien een licht werk beschikbaar is rekening gehouden met de mogelijkheden van tewerkstelling, de werkmans aan dit werk te stellen en hem het loon van de nieuwe functie toe te kennen vermeerderd met een compensatievergoeding overeenstemmend met 7, 8, 9, 10 of 11 pct. van dit loon naargelang de belanghebbende respectievelijk minstens 1, 5, 10, 15 of 20 jaren anciënniteit telt op het ogenblik van zijn overplaatsing, zonder nochtans 97,5 pct. van het vorig loon te mogen overschrijden;
2. hetzij, in het tegengesteld geval, de belanghebbende vroegtijdig af te danken mits toepassing van het stelsel voorzien in de artikelen 8 en 9.

De werklieden die genieten van de hierboven voorziene vergoedingen hebben, in functie van de anciënniteit die zij werkelijk verwerven na hun declassering of fictief na hun inwerkloosheidstelling, recht op de verhogingen gebonden aan de anciënniteitsschijven.

Art. 24.

In het bijzonder geval van de werklieden die tewerkgesteld zijn aan een licht werk en die, op het ogenblik van hun declassering, 57 jaar of ouder zijn en ten minste 25 jaar anciënniteit tellen, zal het oude loon behouden blijven aan 100 pct.

Art. 25.

De voordelen voorzien in de artikelen 23 en 24 mogen niet gecumuleerd worden met de vergoedingen welke anderzijds aan de belanghebbenden zouden toegekend worden, voor de ziekte of het ongeval die de oorzaak van de declassering waren.

G. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 26.

Het begrip “anciënniteit” waarvan sprake in dit “sectoraal stelsel” dient verstaan te worden in de zin die in de ondernemingen volgens de bestaande gebruiken aan dat begrip gegeven wordt.

Art. 27.

Het begrip “loon” dat in aanmerking moet genomen worden voor de toepassing van de artikelen 20 tot 24 van dit “sectoraal stelsel”, wordt uitgebreid tot de anciënniteits-, productie- en rendementspremies in de gevallen waar zij bestaan, met uitsluiting van de andere premies, zoals deze gebonden aan het arbeidsstelsel.

Art. 28.

De voordelen die uit de toepassing van dit “sectoraal stelsel” voortvloeien, kunnen niet gecumuleerd worden met gebeurlijke wettelijke of interprofessionele maatregelen enerzijds, noch met reeds voorziene of bestaande verwezenlijkingen in de ondernemingen. Wat dit laatste punt betreft, wordt nader bepaald dat de gelijkwaardigheid van de voordelen voortspruitend, voor een zelfde reeks gevallen, uit de sectorale formule en uit de gebeurlijke lokale formule, globaal dient gewaardeerd te worden.

HOOFDSTUK III. – Waarborg van betaling

Art. 29.

- § 1. Wanneer een werkgever niet in staat zou zijn de verplichtingen na te komen, die voor hem voortvloeien uit de toepassing van hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de partijen gezamenlijk op sectoraal vlak de maatregelen nemen om te vermijden dat de betrokken werknemers benadeeld worden.
- § 2. Behoudens in het geval van bedrijfssluiting, zal dit eveneens gebeuren wanneer de werkgever niet in staat is de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 30.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door een van de ondertekenende partijen worden opgezegd, met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal stelsel van de bestaanszekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 september 2003, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2003.

Zij vervangt eveneens de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 5, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2005-2006.

1. Inhoud:

- Extra legaal pensioen op ondernemingsvlak
- Er is geen nieuwe cao afgesloten, maar de bedragen werden wel geïndexeerd op 01.05.22
- Premie van € 222,38 (bedrag op 01.05.22) per jaar, hetzij een budget van 0,6 % van het individueel brutoloon aan 100 % vanaf 01.01.02
In het kader van de verplichting tot harmonisering kan op ondernemingsniveau in paritair overleg opnieuw gekozen worden tussen de forfaitaire premie van € 222,38 ofwel de 0,6 % van het individueel brutoloon. Deze keuzemogelijkheid bestaat tot 31.12.2024
- Sinds 01.01.13:
Verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,2 %
- Sinds 01.01.15:
Verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,1 %
- Vanaf 01.01.16:
Verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,3 % (*)
(*) behoudens andere besteding op ondernemingsvlak

2. Duurtijd:

- Cao van 19.06.01: vanaf 01.01.01 voor onbepaalde duur
- Cao van 26.05.11: vanaf 01.01.13 voor onbepaalde duur
- Cao van 21.03.14: vanaf 01.01.14 voor onbepaalde duur
- Cao van 21.09.15: vanaf 01.01.16 voor onbepaalde duur
- Cao van 12.06.17: vanaf 01.01.17 voor onbepaalde duur

630-a. Extralegaal pensioen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2001, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 26 mei 2011, 21 maart 2014, 21 september 2015 en 12 juni 2017 (officieuze gecoördineerde cao)

EXTRALEGAAL PENSIEN

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2.

Vanaf 1 januari 2002 wordt jaarlijks per werkmán een recurrente premie van hetzij een forfaitair bedrag van 148,74 EUR hetzij 0,6 pct. van het individueel brutoloon aan 100 pct., beiden exclusief patronale bijdragen, gestort in een bestaand of nog op te richten extralegaal pensioenstelsel op ondernemingsvlak.

Eenzelfde keuze voor het geheel van de werklieden tussen de forfaitaire premie van 148,74 EUR of deze van 0,6 pct., alsook de uitvoering gebeurt op ondernemingsvlak in paritair overleg uiterlijk tegen 30 juni 2001.

[In het kader van de verplichting tot harmonisering van het aanvullend pensioen tegen 1 januari 2025, kan op ondernemingsniveau in paritair overleg voor het geheel van de werklieden uiterlijk tegen 31 december 2024 opnieuw gekozen worden tussen de forfaitaire premie gelijk aan 205,62 EUR (bedrag 1 mei 2020) of 0,6 % van het individueel brutoloon aan 100 %.]¹

¹ Ingevoegd bij cao 12.06.2017 - voor onbepaalde duur

De premie van 148,74 EUR evolueert in overeenstemming met de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie, zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie.

[Art. *2bis*.

Vanaf 1 januari 2013 wordt voor elke werkmán de werkgeversbijdrage voor het op ondernemingsvlak bestaande aanvullend pensioenstelsel verhoogd met 0,2 % van zijn individueel brutoloon aan 100 % exclusief patronale bijdragen.]²

[Art. *2ter*.

Vanaf 1 januari 2015 wordt voor elke werkmán de werkgeversbijdrage voor het op ondernemingsvlak bestaande aanvullend pensioenstelsel verhoogd met 0,1 % van zijn individueel brutoloon aan 100 % exclusief patronale bijdragen.]³

[Art. *2quater*.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de werkgeversbijdrage voor het op ondernemingsvlak bestaande aanvullend pensioenstelsel voor elke werkmán verhoogd met 0.3 % van het individueel brutoloon aan 100 % exclusief patronale bijdragen, tenzij er voor 31/12/2015 in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak een gelijkwaardige besteding aan een andere verzekering wordt afgesproken.]⁴

2 Art. *2bis* ingevoegd bij cao van 26.05.2011

3 Art. *2ter* ingevoegd bij cao van 21.03.2014

4 Art. *2quater* ingevoegd bij cao van 21.09.2015

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de non-ferro metalen, betreffende het sectoraal akkoord 2001-2002.

CAO: 29.04.99

KB:

BS:

Registratienummer: 51.093/CO/105

Registratiedatum: 22.06.99

Publicatie van registratie in BS: 27.07.99

Zoals gewijzigd door:

CAO: 12.06.17

KB: 22.10.17

BS: 13.11.17

Registratienummer: 140.029/CO/105

Registratiedatum: 22.06.17

Publicatie van registratie in BS: 11.07.17

1. Inhoud:

Uittreksel uit het nationaal akkoord 1999-2000

Invoering recurrente premie van 10.000 BEF (€ 384,19 op 01.05.2022) voor de opstart van een:

- extra legaal pensioen op ondernemingsvlak
Ondernemingen die tegen 30 juni 1999 gekozen hadden voor een aanvullend pensioen, kunnen het forfaitair bedrag omzetten in een equivalent percentage tegen 31 december 2024. Deze mogelijkheid kadert in de verplichting tot harmonisering van het aanvullend pensioen tegen 1 januari 2025. Ondertussen is deze datum verschoven naar 1 januari 2030
- Er is geen nieuwe cao afgesloten, maar de bedragen werden wel geïndexeerd op 01.05.22
- verzekering tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid
- hospitalisatieverzekering

2. Duurtijd:

Cao 29.04.99: vanaf 1 januari 2000 voor onbepaalde duur

Cao 12.06.17: vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur

630-b. Extralegaal pensioen - Recurrente premie van 10.000 BEF

Uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1999, Nationaal akkoord 1999-2000 zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017

EXTRALEGAAL PENSIOEN UITTREKSEL UIT HET NATIONAAL AKKOORD 1999-2000

HOOFDSTUK VIII. – Koopkracht

Art. 20.

§ 4. Vanaf 1 januari 2000 wordt jaarlijks een recurrente premie van 10.000 BEF, exclusief patronale bijdragen gestort in een bestaand of nog op te richten verzekeringsstelsel op ondernemingsvlak. De besteding van dit budget wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg, uiterlijk tegen 30 juni 1999, rekening houdend met de bestaande bedrijfsakkoorden. De premie zal evolueren in overeenstemming met de koppeling van de lonen aan het prijsindexcijfer bij consumptie, zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997. Er kan gekozen worden uit volgende verzekeringsstelsels:

- aanvullend bedrijfspensioen (pensioenfonds of groepsverzekering);
- verzekering tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid;
- hospitalisatieverzekering.

Voor de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging zal de besteding van de enveloppe van 10.000 BEF ter goedkeuring voorgelegd worden aan het Paritair Comité.

[Ondernemingen die tegen 30 juni 1999 gekozen hebben voor een aanvullend pensioen kunnen het forfaitair bedrag omzetten in een equivalent percentage tegen 31 december 2024 in het kader van de verplichting tot harmonisering van het aanvullend pensioen tegen 1 januari 2025.]¹

¹ Ingevoegd bij cao van 12 juni 2017, vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur

700 SOCIALE PROGRAMMATIE

- 700. NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**
- 701. VERLENGING VAN BEPALINGEN**
VAN BEPAALDE DUUR

CAO: 06.12.21

KB: 09.10.22

BS:

Registratienummer: 171.224/CO/105

Registratiedatum: 21.03.22

Publicatie van registratie in BS op: 31.03.22

1. Inhoud:

Sectoraal akkoord 2021-2022

1. Toepassingsgebied
2. Neerlegging
3. Koopkracht
 - Recurrente enveloppe 2022
 - Ecocheques
 - Eenmalige enveloppe 2021
 - Coronapremie
 - Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)
 - Verhoging sectoraal minimumloon
 - Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren
 - Eindejaarspremie
 - Bestaanszekerheid
4. Werkzekerheid
5. Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning
 - SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage)
 - Tijdkrediet en loopbaanvermindering
 - Anciënniteitsverlof
 - Loopbaanverlof
6. Opleiding
 - Risicogroepen
 - Permanente vorming
7. Mobiliteit
8. Inspraak en overleg
9. Harmonisatie statuten
10. Sociale vrede
11. Duur

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2022, tenzij anders bepaald

De bepalingen van de artikelen 13, 14, 16, 19 en 27 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2023

De bepalingen van de artikelen 1, 3, 7, 8, 9, 10,11, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23 en 24 zijn van onbepaalde duur

700. Nationaal akkoord 2021-2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2021

PROTOCOL VAN SECTORAAL AKKOORD 2021-2022

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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.

Onder “arbeiders” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Neerlegging

Art. 2.

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.

HOOFDSTUK III. – Koopkracht

Afdeling 1 – Recurrente enveloppe 2022

Art. 3.

Aan de ondernemingen wordt op 1 januari 2022 een recurrente enveloppe ter beschikking gesteld die gelijk is aan 0,4 % van de loonmassa.

Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, worden de basisuurlonen alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 %.

De modaliteiten voor de toekenning zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".

Afdeling 2 – Ecocheques

Art. 4.

§ 1. Ondernemingen die ertoe gehouden zijn ecocheques toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 betreffende eco-cheques (registratienummer: 121.147/CO/105), kunnen kiezen voor een andere en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques.

Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 24 december 2021, dan blijven de bestaande ecocheques ten bedrage van € 250 per arbeider per jaar van toepassing.

De modaliteiten voor de alternatieve invulling zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".

§ 2. Aan de gelijkgestelde dagen in de cao sectoraal systeem ecocheques worden toegevoegd: de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof.

Afdeling 3 – Eenmalige enveloppe 2021

Art. 5.

De ondernemingen kunnen een niet recurrente beschikbare loonmarge van 200 euro, verhoogd met de werkgeverslasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen overeenkomstig de procedure voorzien voor de recurrente enveloppe 2022.

Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 24 december 2021 niet uitmondt in een akkoord dient de onderneming aan de arbeiders in dienst op datum van 30 november 2021 een forfaitaire bruto-premie van € 200 toe te kennen.

De modaliteiten voor de toekenning zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "budget".

Afdeling 4 - Coronapremie

Art. 6.

Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen die aan de voorwaarden voldoen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19*quinquies*, § 4, 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.

Het bedrag van de eenmalige coronapremie is afhankelijk van het positief resultaat dat de onderneming in de referentieperiode 2020 heeft gerealiseerd uitgedrukt in ROCE:

- Tussen 0 en 5 %: € 300
- Vanaf 5 % en kleiner dan 7,5 %: € 400
- Gelijk aan of groter dan 7,5 %: € 500

Het bedrag van de eenmalige coronapremie kan worden aangepast in functie van:

- De keuze van elk bedrijf om voor het jaar 2021 een alternatieve invulling te geven aan (een deel van) de eenmalige enveloppe 2021 in de mate het maximum bedrag van € 500 dat als coronapremie betaald kan worden nog niet bereikt is.
- De aanrekening van wat als premie omwille van corona betaald is na 8 juni 2021 (datum interprofessioneel sociaal akkoord)

De ondernemingen kunnen een alternatieve en evenwaardige invulling aan deze premie geven volgens dezelfde principes als van toepassing zijn op de recurrente enveloppe 2022.

De modaliteiten zijn opgenomen in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst "coronapremie-cheques".

Afdeling 5 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)

Art. 7.

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2022, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2022 (bv. 1 april 2022 tot 31 maart 2023), wordt de schaal voor de berekening van het toe te kennen voordeel bepaald in de cao van 15 april 2008 (registratienummer 88.091/CO/105) betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen, gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming, genaamd "variabele bonus" in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen als volgt aangepast.

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal:

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referteperiode
Kleiner dan 3 pct.	0 %
Groter dan of gelijk aan 3 pct. en kleiner dan 5 pct.	0,5 %
Groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,4 %
Groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 10 pct.	1,7 %
Groter dan of gelijk aan 10 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,8 %

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de bediende verdiend tijdens de referentieperiode
Groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,1 %
Groter dan of gelijk aan 15 pct. en kleiner dan 17,5 %	2,8 %
Groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20 pct.	3,5 %
Groter dan of gelijk aan 20 pct.	4,1 %

Art. 8.

Artikel 7 geldt voor onbepaalde duur.

Afdeling 6 – Verhoging van het sectoraal minimumloon

Art. 9.

Vanaf 1 januari 2022 wordt een bruto maandloon verzekerd van € 2151 (alle productieprijzen inbegrepen) in de vorm van een tegenwaarde per uur van € 13,06 bruto (basis 38 uren per week).

Een verder groeipad wordt zoals voorzien in het advies van de NAR nr. 2237 geëvalueerd eind januari 2024 met het oog op een aanpassing respectievelijk in 2024 en 2026.

Afdeling 7 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren

Art. 10.

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.

De sector heeft zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.

Afdeling 8 – Eindejaarspremie

Art. 11.

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak, worden in ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, de dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof die zich voordoen tijdens de desbetreffende referteperiode gelijkgesteld.

Afdeling 9 – Bestaanszekerheid

Art. 12.

- Verlenging van alle bepalingen van bepaalde duur
- Verbetering met 0,4 % (en indexering) van alle bestaande vergoedingen – inclusief de vergoeding ingeval van declasseringen, mutaties en oudere/ andersvalide werknemers op 1 mei 2022.
- Tijdelijke werkloosheid overmacht: de vergoeding van 6,27 euro / dag wordt verhoogd naar 8,58 euro / dag vanaf 1 januari 2022.

HOOFDSTUK IV. – Werkzekerheid

Art. 13.

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkzekerheid van 5 juli 2019 (152.952/CO/105) wordt verlengd tot 30 juni 2023.

HOOFDSTUK V. – Arbeidsorganisatie en loopbaanplanning

Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Art. 14.

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.

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 2023.

Afdeling 2 – Tijdskrediet

Art. 15.

De sectorale sociale partners komen overeen de volgende regeling voor onbepaalde duur te verlengen:

- het recht op tijdskrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm gedurende 36 of 51 maanden.

Art. 16.

De sectorale sociale partners komen overeen de volgende regelingen te verlengen tot 30 juni 2023:

- 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

Partijen bevestigen de alternatieve berekeningswijze van de drempel van 5 % via omrekening naar 4 % voltijds equivalent.

Partijen vragen aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid op ondernemingsvlak van de toepassing van dit stelsel.

Afdeling 3 – Anciënniteitsverlof

Art. 17.

Vanaf 1 januari 2022 heeft elke arbeider vanaf 20 jaar anciënniteit recht op een 3^{de} dag anciënniteitsverlof.

Afdeling 4 – Loopbaanverlof

Art. 18.

Vanaf 1 januari 2022 wordt de bestaande regeling rond loopbaanverlof uitgebreid naar een 4^{de} dag loopbaanverlof in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen.

HOOFDSTUK VI. – Opleiding

Afdeling 1 – Risicogroepen

Art. 19.

De bepalingen betreffende de risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023.

De bijdrage voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen blijft vastgesteld op 0,10 pct.

Afdeling 2 – Permanente vorming

Art. 20. – Vormingsinspanningen

Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende de werkbaar en wendbaar werk te realiseren bevestigt

de sector de vormingsinspanning van elke onderneming naar een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021.

De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9 a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 21. – Responsabilisering bij de jaarlijkse opleidingsgesprekken

Elke arbeider heeft het recht om jaarlijks een loopbaangesprek te vragen, in voorkomend geval gekoppeld aan in de onderneming bestaande praktijken omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaan-begeleiding besproken worden.

Om de bespreking van de individuele opleidingsbehoefte te onderbouwen, zal elke arbeider die in de loop van een kalenderjaar (of een andere periode van 12 kalendermaanden) geen werkgerelateerde opleiding heeft genoten een schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan. Hij zal er in dit bericht tevens op worden gewezen dat hij zijn eventuele opleidingsnood dient te bespreken met zijn leidinggevende, bij voorkeur tijdens een loopbaangesprek of tijdens het soortgelijk gesprek binnen de onderneming en tevens dat hij ernaar dient te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.

HOOFDSTUK VII. – Mobiliteit

Art. 22. – Openbaar vervoer

Vanaf 1 februari 2022 komt de werkgever tussen ten bedrage van 80 % van de kost voor het openbaar vervoer. Afhankelijk van het gebruikte vervoersmiddel en de regio wordt daarmee de toepassing van de derdebetalersregeling mogelijk gemaakt.

Art. 23. – Privé vervoer

De geïndexeerde bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het privé vervoer (zie tabel opgenomen in bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 (157.470/CO/105) worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 pct.

Art. 24. – Fiets

Wanneer de arbeider gebruik maakt van de fiets voor de verplaatsing tussen zijn verblijfplaats en de onderneming wordt vanaf 1 januari 2022 de volgende vergoedingen voorzien:

- € 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 voor een enkele afstand van 7 km;
- € 0,24 per effectief per fiets gereden kilometer vanaf een enkele afstand van 8 km.

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 25.

Partijen komen overeen het thema syndicale vorming mee te nemen in de werkgroep harmonisatie statuten.

HOOFDSTUK IX. – Harmonisatie statuten

Art. 26.

De partijen komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en arbeiders op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2021-2022.

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede

Art. 27.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot 30 juni 2023. Dit houdt in dat:

- a) de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;
- 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.

HOOFDSTUK XI. – Duur

Art. 28.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022, tenzij anders bepaald.

De bepalingen van de artikelen 13,14,16,19 en 27 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

De bepalingen van de artikelen 1,3,7,8,9,10,11,15,17,18,20,21,22,23 en 24 zijn van onbepaalde duur en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden.

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.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin worden geharmoniseerd.

CAO: 23.07.21

KB: 17.11.21

BS: 04.01.22

Registratienummer: 166.997/CO/105

Registratiedatum: 10.09.21

Publicatie van registratie in BS: 14.01.22

1. Inhoud:

- Risicogroepen
- Werkzekerheid
- Sociale vrede

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 tot 31 december 2021. In afwijking hiervan zal artikel 4 van toepassing zijn tot 27 oktober 2021

701. Verlenging van bepalingen van bepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juli 2021

VERLENGING VAN BEPALINGEN VAN BEPAALDE DUUR

Art. 1. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen.

Art. 2. – Risicogroepen

De aanwending van de bijdrage van 0,10 % ter bevordering van de initiatieven van opleiding en tewerkstelling van de risicogroepen zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019 inzake de “tewerkstelling en opleiding van risicogroepen” (registratienummer 152954) wordt verder toegepast voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2021.

Art. 3. - Werkzekerheid

De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019 inzake werkzekerheid (registratienummer 152952) wordt verlengd tot 31 december 2021.

Art. 4. - Sociale vrede

De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit houdt in dat de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken deze overeenkomst zullen naleven en doen naleven.

Bijgevolg zullen de ondertekenende vakorganisaties, hun nationale, provinciale en régionale verantwoordelijken zich ervan onthouden op provinciaal, gewestelijk of ondernemingsvlak eisen van algemene of collectieve aard te stellen of te steunen die de verbintenissen die voorzien zijn in deze overeenkomst uitbreiden.

In geval er toch dergelijke eisen zouden gesteld worden, zullen de ondertekenende organisaties, hun nationale, provinciale en regionale verantwoordelijken, samen of apart optreden en daartoe de gepaste middelen gebruiken.

Art. 5. - Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021. In afwijking hiervan zal artikel 4 van toepassing zijn tot 27 oktober 2021.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

800 NOG GELDIGE NIET-GEHARMONISEERDE CAO'S

- 810/130. EINDEJAARSPREMIES**
- 810/222. CULTURELE FEESTDAGEN**
- 810/510. STATUUT VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN**
- 820/510. STATUUT VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN**

Nationaal programma-akkoord van 24.02.73 pt VI

1. Inhoud:

Conventioneel karakter dertiende maand

2. Duurtijd:

Vanaf 24 februari 1973 voor onbepaalde duur

810/130. Eindejaarspremies

(enkel voortbrengers van non-ferro metalen)

EINDEJAARSPREMIES

(Akkoord P.C.A. van 24.02.73)¹

Er werd akte genomen van het feit dat de in de ondernemingen in voege zijnde regimes betreffende het, onder bepaalde voorwaarden, verlenen van een der tiende maand, met hun eigen modaliteiten en zoals ze eventueel gewijzigd zullen worden door de lokale protocollen voortvloeiend uit het huidige akkoord, voortaan een conventioneel karakter hebben.

¹ Tekst van punt 6 van het nationaal programmatie-akkoord van 24 februari 1973.

Nationaal programma-akkoord van 30.03.77 pt IV

1. Inhoud:

Betaalde afwezigheidsdag n.a.v. feestdag cultuurgemeenschap

2. Duurtijd:

Vanaf 1977 voor onbepaalde duur

810/222. Culturele feestdagen (enkel voortbrengers van non-ferro metalen)

CULTURELE FEESTDAGEN

(Overeenkomst P.C.A. van 30.03.77)¹

Er zal een betaalde afwezigheidsdag worden toegekend respectievelijk ter gelegenheid van de feestdag van elk van de twee cultuurgemeenschappen.

Zo de dag van het feest samenvalt met een dag waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt, zal tot zijn vervanging worden overgegaan, volgens de ter zake bestaande normen en gebruiken, mits rekening te houden met de vereisten van de organisatie van het werk.

De werklieden die, afhankelijk van het geval, op de dag van het feest of op de vervangingsdag dienen te werken, zullen, in hoofde daarvan, van geen bijzondere toeslag genieten, maar er zal hen, ter compensatie, een andere betaalde afwezigheidsdag worden toegekend.

¹ Tekst van punt 4 van het nationaal programmatie-akkoord van 30.03.77

CAO: 11.06.74

Registratienummer: 2.741/CO/105

Art. 11 gewijzigd in toepassing van de nationale programmatieakkoorden van 1 juni 1976 en 30 maart 1977

1. Inhoud:

- Bevoegdheden vakbondsafvaardiging
- Organisatie van de vakbondsafvaardiging
- Statuut der vakbondsafgevaardigden

2. Vervanging van cao's:

Cao van 30.11.48 betreffende de syndicale afvaardigingen der arbeiders van de nijverheid der non-ferro metalen

3. Duurtijd:

Vanaf 11 juni 1974 voor onbepaalde duur

810/510. Statuut vakbondsafgevaardigden (enkel voortbrengers van non-ferro metalen)

STATUUT VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

INLEIDING

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten tussen de ondertekende werkgevers- en werknemersorganisaties, binnen het kader van de op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Zij regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van het werkliedenpersoneel in de ondernemingen welke afhangen van het Paritair Comité voor de Voortbrenging van non-ferro metalen.

HOOFDSTUK I. – Algemene bepalingen

Art. 1.

Onder onderneming en werkgever verstaat men respectievelijk de uitbatingszetel en het hoofd van een uitbatingszetel ofwel zijn bevoegd vertegenwoordiger of vertegenwoordigers.

Art. 2.

De werkgevers erkennen dat hun werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd wordt door een syndicale afvaardiging wier leden worden gekozen of aangeduid onder het personeel van de onderneming; de partijen zullen vooraf overleg plegen over de keuze tussen de procedure van verkiezing en die van rechtstreekse aanduiding door de syndicale organisaties.

De werkgevers gaan de verbintenis aan de goede werking van deze afvaardigingen in hun onderneming niet te hinderen in de eerbiediging van de geldende regels en overeenkomsten.

Art. 3.

- a) De werkgevers gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging der arbeiders en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks, noch onrechtstreeks te hinderen. Zij gaan de verbintenis aan geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om te verhinderen dat het tot een vakbond zou toetreden en aan de niet aangesloten arbeiders geen andere voorrechten toe te kennen dan aan de aangesloten arbeiders.
- b) De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en hun vertegenwoordigers.

Art. 4.

De syndicale organisaties, alsmede de leden van de syndicale afvaardiging, verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Art. 5.

De werkgevers en de syndicale afgevaardigden zullen in alle omstandigheden:

- a) blijk geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- b) de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de regels van de geldende verzoeningsprocedure naleven en het nodige doen om de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK II. – Bevoegdheden van de syndicale afvaardiging

Art. 6.

De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging betreft in het bijzonder de problemen met betrekking tot:

- 1) de arbeidsverhoudingen;
- 2) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- 3) de eerbiediging in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidscontracten;
- 4) de geschillen die kunnen voortvloeien uit de technologische wijzigingen en de arbeidsorganisatie in de onderneming;
- 5) de toepassing van de bezoldigings- en classificatieregels, in het kader van de geldende wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen;
- 6) de naleving van de algemene beginselen opgenomen in deze overeenkomst.

Art. 7.

Waar geen ondernemingsraad bestaat, kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten waarnemen, die aan deze raad worden toegekend uit kracht van de artikelen 2 tot 11 van de collectieve overeenkomst gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972 en die betrekking hebben op de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten van de onderneming en de problemen inzake werkgelegenheid in de onderneming.

Art. 8.

In de ondernemingen met verscheidene exploitatiezetels, kunnen in buitengewone omstandigheden en op aanvraag van de vakbondsorganisaties en de betrokken afvaardigingen, vergaderingen worden belegd met het oog op coördinatie onder de syndicale afvaardigingen van de verschillende zetels voor het onderzoek van problemen van gemeenschappelijk belang.

Wanneer dergelijke vergaderingen binnen de omheining van een onderneming wenselijk geacht worden, is overleg met de werkgever nodig.

HOOFDSTUK III. – Organisatie van de syndicale afvaardigingen

Art. 9.

In de ondernemingen welke afhangen van het Paritair Comité voor de Voortbrenging van Non-ferro metalen en die meer dan 40 arbeiders tewerkstellen, zal een syndicale afvaardiging worden ingesteld op initiatief van een der ondertekenende syndicale organisaties.

Art. 10.

Het aantal afgevaardigden wordt, in verhouding tot het aantal tewerkgestelde werklieden, als volgt bepaald:

-250 arbeiders	4 afgevaardigden
251 tot 500 arbeiders	5 afgevaardigden
501 tot 750 arbeiders	6 afgevaardigden
751 tot 1 000 arbeiders	7 afgevaardigden
1 001 tot 1 250 arbeiders	9 afgevaardigden
1 251 tot 1 500 arbeiders	11 afgevaardigden
1 501 tot 1 750 arbeiders	12 afgevaardigden
1 751 tot 2 000 arbeiders	13 afgevaardigden
+ 2 000 arbeiders	15 afgevaardigden

Alle belangrijke afdelingen van de onderneming zullen in de mate van het mogelijke op billijke wijze vertegenwoordigd zijn in de schoot van de syndicale afvaardiging.

Art. 11.

Indien een afgevaardigde definitief ophoudt zijn mandaat uit te oefenen, omdat hij ontslaggevend of overleden is, of omdat hij de voorwaarden tot verkiesbaarheid niet meer vervult, is de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort gemachtigd de persoon aan te duiden die zijn mandaat zal beëindigen.

Elke werknemersorganisatie vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging, zal vooraf een vervanger kunnen aanduiden, die, indien nodig, tijdelijk het mandaat zal kunnen waarnemen van een geldig verhinderde afgevaardigde.

Indien, tijdens een periode van minstens één maand, twee of meer afgevaardigden behorend tot dezelfde organisatie, geldig zijn verhinderd, zal op dat ogenblik een tweede vervanger kunnen worden aangeduid door deze organisatie. Daaruit volgt dat, in ieder geval, een zelfde organisatie, gelijktijdig of opeenvolgend, niet meer dan twee tijdelijke vervangers zal kunnen aanduiden.

De vervanger geniet van de bepalingen van dit statuut betreffende de bescherming van de afgevaardigden, vanaf het ogenblik van zijn aanduiding tot op de datum van de volgende hernieuwing van de syndicale afvaardiging, maar uiterlijk tot het verstrijken van de in artikel 14, lid 4 van deze overeenkomst voorziene termijn van drie maand om tot die hernieuwing over te gaan.

Art. 12.

Om de functies van afgevaardigde te kunnen waarnemen, moeten de leden van het arbeiderspersoneel aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1) ten minste 21 jaar oud zijn en de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
- 2) ten minste 12 maanden effectief in de onderneming hebben gewerkt;
- 3) aangesloten zijn bij één der ondertekenende vakbonden.

De hierboven in punt 1 tot 3 voorziene voorwaarden inzake kiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen of van de aanstelling. Het is verboden een zelfde kandidatuur op de lijsten van meer dan één vakbondsorganisatie voor te dragen.

Art. 13.

De ondertekenende syndicale organisaties verbinden er zich toe slechts als kandidaten of afgevaardigden voor te stellen de werklieden die bekend staan voor het gezag waarover zij in het uitvoeren van hun kiese functies moeten beschikken, en voor hun bevoegdheid.

Art. 14.

De duur van het mandaat van afgevaardigde is gelijk aan die van de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, ongeacht de wijze van benoeming van de afgevaardigden.

De hernieuwing van de syndicale afvaardiging zal tezelfdertijd als die van bovenvermelde organen geschieden. Na afloop van het in artikel 2 voorziene voorafgaand overleg tussen de partijen betreffende de keuze tussen de verkiezingsprocedure en die van rechtstreekse aanduiding van de afgevaardigden, zullen de vakbondsorganisaties het ondernemingshoofd, ten minste 60 dagen voor de datum van de verkiezingen voor bovenvermelde organen, inlichten over de weerhouden procedure, met dien verstande dat, bij gebrek aan een akkoord tussen de vakbondsorganisaties, die procedure die van verkiezingen zal zijn.

Indien de weerhouden procedure die van rechtstreekse aanduiding is, zal de verdeling van de mandaten tussen de in de onderneming vertegenwoordigde organisaties geschieden naar rato van het door elk van hen behaalde aantal stemmen in de verkiezingen voor het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

In dat geval zullen de vakbondsorganisaties beschikken over een termijn van drie maanden na de datum van deze verkiezingen om tot de nominatieve aanduiding van de afgevaardigden over te gaan, op basis van genoemde verdeling.

Art. 15.

In alle gevallen waarin tot verkiezingen zal worden overgegaan, zullen deze worden georganiseerd in elke onderneming, binnen de fabriek zelf en zullen alle maatregelen genomen worden om de vrijheid en het geheim van de stemming veilig te stellen.

De verkiezingsprocedure en de verdeling der mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van titel I, hoofdstuk I, afdelingen VI, VII en VIII van het koninklijk besluit van 18 februari 1971 betreffende de aanduiding van de afgevaardigden van het personeel der comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Art. 16.

Het mandaat van syndicale afgevaardigde loopt ten einde, wanneer betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden voorzien bij artikel 12, en met dien verstande, dat in elk geval aan dit mandaat een einde kan gesteld worden op aanvraag van de arbeidersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Art. 17.

Zijn kiezers, alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij op het ogenblik van de verkiezingen drie maanden op de personeelslijsten van het bedrijf ingeschreven zijn.

HOOFDSTUK IV. – Statuut der syndicale afgevaardigden

Art. 18.

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag noch benadeling, noch bijzondere voordelen meebrengen voor degene die het uitoefent, zodanig dat de afgevaardigden in aanmerking komen voor de normale promoties en bevorderingen die voorzien zijn voor de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 19.

- a) De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.
- b) De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dwingende redenen, af te danken, verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging net als de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot interventie, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden aangevoerd om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

- c) In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dwingende reden, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Art. 20.

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1. Indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de onder artikel 19, b) hierboven bepaalde procedure na te leven;
2. Indien, aan het einde van deze procedure, de werkgever een afgevaardigde ontslaat, daar waar de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 19, a) door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dwingende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. Indien het arbeidscontract werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van het contract.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de volgende bruto bezoldiging:

- 2 jaar wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar anciënniteit telt;
- 3 jaar wanneer hij tussen 10 en 20 jaar anciënniteit telt;
- 4 jaar wanneer hij 20 jaar anciënniteit en meer telt.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1*bis*, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers. Anderzijds, kan zij niet worden gecumuleerd met de vergoeding voorzien door artikel 24ter van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Art. 21.

De onderneming zal een aangepast lokaal ter beschikking stellen van de syndicale afvaardiging, teneinde haar toe te laten haar opdracht degelijk te vervullen.

Art. 22.

Voor de uitoefening van haar taak zal de syndicale afvaardiging, in haar geheel, over de nodige tijd beschikken, die van de werktijd wordt afgetrokken, eventueel in gemeenschappelijk overleg te preciseren op plaatselijk of gewestelijk vlak.

In dat geval, zal de syndicale afvaardiging het globaal aantal uren dat werd overeengekomen verdelen onder haar leden. Deze verdeling, net als elke latere wijziging hiervan, zullen aan het ondernemingshoofd worden meegedeeld.

Art. 23.

De tijd door de afgevaardigden aan de uitoefening van hun taak gewijd, wordt beschouwd als effectieve werktijd en als dusdanig bezoldigd tegen het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene.

De vergaderingen of andere syndicale activiteiten die binnen het kader van dit statuut, buiten het normale dienstrooster van de betrokkene worden gehouden, worden niet bezoldigd, behoudens voor paritaire besprekingen betrekking hebbende op ondernemingsproblemen. In dit laatste geval zal de toeslag voor overuren voorzien inzake arbeidsduur niet worden toegepast.

In principe wordt de syndicale afvaardiging door de werkgever of zijn vertegenwoordiger ontvangen gedurende de normale werkuren.

Art. 24.

De syndicale afvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, erop toeziend dat dit de arbeidsorganisatie niet verstoort.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

De schriftelijke mededelingen worden enkel in naam van de syndicale afvaardiging of van de vertegenwoordigde vakbondsorganisaties gedaan; indien zij bij aanplakking geschieden, zal dit gebeuren op een daartoe voorziene plaats. In de mate van het mogelijke, zal vooraf aan het ondernemingshoofd kennis worden gegeven van de schriftelijke mededelingen die, in het kader van deze bepaling, aan het personeel worden gericht.

Art. 25.

Wanneer de omstandigheden het rechtvaardigen, kunnen, binnen de omheining van de onderneming en gedurende de werkuren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging, mits akkoord van de werkgever. Deze zal niet willekeurig zijn akkoord kunnen weigeren.

Art. 26.

In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsorganisaties of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen, in het kader van de opdrachten die aan de syndicale afvaardiging worden toegekend krachtens dit statuut, op de vrijgestelden of op de specialisten van hun respectieve organisaties.

Art. 27.

a) Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werkman die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde en zal van de werkgever een eerste antwoord verkrijgen binnen een termijn van 5 werkdagen.

De syndicale afvaardiging zal worden ontvangen naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

b) De syndicale afvaardiging zal door de werkgever of zijn vertegenwoordiger worden ontvangen binnen de meest geschikte termijn, naar aanleiding van elk geschil of elke betwisting van collectieve aard dat het geheel of een gedeelte van de onderneming aanbelangt of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

c) De syndicale afvaardiging wordt volgens de noodzakelijkheid door het bedrijfs­hoofd of zijn vertegenwoordiger ontvangen.

d) Naar gelang de aard en de belangrijkheid van de behandelde problemen, zal hetzij de voltallige syndicale afvaardiging, hetzij een beperkte afvaardiging worden ontvangen door het ondernemingshoofd.

HOOFDSTUK V. – Slotbepalingen

Art. 28.

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een onbepaalde duur; zij kan door elk der partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt zich ertoe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd voorstellen van amendementen in te dienen welke de ondertekenaars zich verplichten in het Nationaal Paritair Comité binnen de termijn van één maand na ontvangst te bespreken.

Art. 29.

Tijdens de duur van deze overeenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, verbinden de partijen zich ertoe geen stakingsaanzegging in te dienen of tot lock-out over te gaan zonder dat de geldende verzoeningsprocedure werd geëerbiedigd.

Art. 30.

De collectieve overeenkomst van 30 november 1948 betreffende de syndicale afvaardigingen der arbeiders van de nijverheid der non-ferro metalen, wordt opgeheven.

De in uitvoering van de overeenkomst van 30 november 1948 op gewestelijk vlak of op het niveau van de ondernemingen gesloten collectieve overeenkomsten zullen binnen de meest geschikte termijnen worden aangepast.

CAO: 19.02.73

Registratienummer: 1.775/CO/111

1. Inhoud:

- Rol van de vakbondsafvaardiging
- Organisatie van de vakbondsafvaardiging
- Statuut der vakbondsafgevaardigden

2. Duurtijd:

Vanaf 19 februari 1973 voor onbepaalde duur

820/510. Statuut vakbondsafgevaardigden

(enkel verwerkers van non-ferro metalen)

STATUUT VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en in overeenstemming met de in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 gesloten arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen, regelt het statuut van de vakbondsafvaardiging der arbeiders voor de ondernemingen die afhangen van het Nationaal Paritair Comité van de metaal-, machine- en elektrische bouw.

HOOFDSTUK I. – Algemene bepalingen

Art. 1.

De ondertekenende beroepsverenigingen gaan de verbintenis aan alle bepalingen, zowel van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 als van deze overeenkomst en van haar aanvullende gewestelijke en plaatselijke overeenkomsten te doen toepassen en eerbiedigen.

Ze zullen al de te hunner beschikking staande middelen in het werk stellen om dit doel te verwezenlijken.

Art. 2.

De bedrijfsleiders erkennen dat hun arbeiderspersoneel bij hen vertegenwoordigd wordt door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder en door het personeel van hun onderneming.

Zij gaan de verbintenis aan de goede werking ervan in hun onderneming niet te belemmeren.

Art. 3.

- a) De bedrijfsleiders gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging der arbeiders en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming rechtstreeks, noch onrechtstreeks te hinderen.
- b) Zij gaan de verbintenis aan geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om te verhinderen dat het tot een vakbond zou toetreden en aan de niet-aangesloten arbeiders geen andere voorrechten toe te kennen dan aan de aangesloten arbeiders.

Art. 4.

De vakverenigingen van arbeiders, net als de vakbondsafgevaardigden van het personeel, gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en binnen de ondernemingen de praktijken na te leven van paritaire verhoudingen die met de geest van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 en deze overeenkomst stroken.

De vakbondsafgevaardigden behoren in alle omstandigheden erop bedacht te zijn de actie van de directie der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende trappen van de hiërarchie niet te belemmeren.

Art. 5.

De ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden zullen in alle omstandigheden blijk geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening waarvan de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen afhankelijk zijn.

Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK II. – Rol van de vakbondsafvaardiging

Art. 6.

a) De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging strekt zich in het bijzonder uit tot:

- de naleving van de grondbeginselen die worden uiteengezet in de artikels 2 tot 5 van de collectieve overeenkomst van 24 mei 1971;
- de arbeidsverhoudingen;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement van de onderneming en de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing, ten aanzien van het bedrijfspersoneel, der van kracht zijnde loonschalen en classificeringsregels;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden binnen de onderneming, onverminderd de overeenkomsten of akkoorden gesloten op andere niveaus;
- de geschillen voortvloeiend uit technologische wijzigingen en uit de arbeidsorganisatie in de onderneming.

Voor het onderzoek van deze geschillen en mits overleg met het ondernemingshoofd, zal de vakbondsafvaardiging zich kunnen doen bijstaan door gespecialiseerde syndicale vertegenwoordigers.

b) De vakbondsafvaardiging is bovendien bevoegd om te waken over de oprichting, de werking en de toepassing der eventuele beslissingen van de paritaire, op het vlak van de onderneming door wettelijke of reglementaire beschikking opgerichte of nog op te richten organen, onder meer de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid.

Art. 7.

Waar geen ondernemingsraad bestaat, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten waarnemen, die aan deze raad worden toegekend op grond van de collectieve overeenkomst gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 4 december 1970 betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten van de onderneming en de problemen inzake werkgelegenheid in het bedrijf.

Art. 8.

In de ondernemingen met verschillende exploitatiezetels die in België gevestigd zijn en die van een zelfde bedrijfstak afhangen, zullen, op aanvraag van de syndicale afvaardigingen, vergaderingen worden belegd met het oog op coördinatie onder de syndicale afvaardigingen van de verschillende zetels, voor het bespreken van problemen van gemeenschappelijk belang.

HOOFDSTUK III. – Organisatie van de vakbondsafvaardiging

Art. 9.

a) In de ondernemingen die meer dan 40 arbeiders tewerkstellen, zal een vakbondsafvaardiging voor arbeiders worden opgericht.

In de ondernemingen waar tussen 20 en 40 arbeiders zijn tewerkgesteld, zal een vakbondsafvaardiging voor arbeiders worden opgericht, zo de meerderheid der arbeiders daarom vraagt.

b) In de ondernemingen die meer dan 40 arbeiders tewerkstellen, is de vakbondsafvaardiging samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

Alle belangrijke afdelingen van de onderneming zullen er in de mate van het mogelijke op billijke wijze behoorlijk vertegenwoordigd zijn.

De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van en in verhouding met de afwezigheid of gerechtvaardigd belet van de effectieve afgevaardigden en mits het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger daarvan op de hoogte worden gebracht.

In de ondernemingen waar van 20 tot 40 arbeiders worden tewerkgesteld, bestaat de vakbondsafvaardiging uitsluitend uit effectieve afgevaardigden.

- c) De afgevaardigden zullen in eigen rangen een afvaardigingshoofd aanduiden. Verder zal elke vakbond die, naar het geval, ten minste 25 % van de uitgebrachte stemmen of van de mandaten in de afvaardiging verkregen heeft, naast het afvaardigingshoofd, ook een fractieleider mogen aanstellen.

Het afvaardigingshoofd en de fractieleiders zullen samen de beperkte vakbondsafvaardiging uitmaken.

- d) De onderneming zal een lokaal ter beschikking stellen van de vakbondsafvaardiging, haar voorbehouden om haar de mogelijkheid te bieden haar opdracht degelijk te vervullen. Deze beschikking zal bestendig of occasioneel zijn, rekening houdende met de aan elke onderneming eigen mogelijkheden.

De vakbondsafgevaardigden zullen erin mogen vergaderen om hun syndicale opdracht te vervullen binnen de perken van het aantal kredieturen dat, op grond van artikel 18 van onderhavige overeenkomst, is toegestaan aan elk lid van de vakbondsafvaardiging.

Art. 10.

- a) Het aantal effectieve afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

Ondernemingen met:

20 tot 30 arbeiders	2 afgevaardigden
40 tot 124 arbeiders	3 afgevaardigden
125 tot 249 arbeiders	4 afgevaardigden

250 tot 499 arbeiders	5 afgevaardigden
500 tot 749 arbeiders	6 afgevaardigden
750 tot 999 arbeiders	7 afgevaardigden
1 000 tot 1 249 arbeiders	8 afgevaardigden
1 250 tot 1 499 arbeiders	9 afgevaardigden

En vervolgens één bijkomende afgevaardigde per schijf van 500 arbeiders in de ondernemingen met 1 500 arbeiders en meer.

- b) Wegens de belangrijkheid of de ingewikkelde structuur van sommige ondernemingen, kan voor elk geval afzonderlijk en zonder dat het in de tabel voorziene totale aantal afgevaardigden met meer dan 20 % wordt overschreden, overeengekomen worden
- hetzij over sommige afwijkingen van bovenstaande tabel,
 - hetzij over het aantal en de functies van eventuele sectorale afgevaardigden, wier actie beperkt blijft tot een groep, een sectie of een afdeling en met wie het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger in principe niet handelen.
- c) In de gevallen waarin, op gewestelijk, plaatselijk of ondernemingsvlak, overeengekomen werd over een aantal bijkomende en/of sectorale afgevaardigden dat voormelde 20 %-grens overschrijdt, zal dat aantal worden gehandhaafd.

Art. 11.

Om de functies van afgevaardigde of plaatsvervanger te kunnen waarnemen, moeten de leden van het arbeidspersoneel aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1) ten minste 18 jaar oud zijn en de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt,
- 2) ten minste één jaar effectief in de onderneming hebben gewerkt,
- 3) aangesloten zijn bij één der vertegenwoordigde vakbonden.

De hierboven in punt 1 tot 3 voorziene voorwaarden inzake kiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen of van de aanstelling.

Het is verboden een zelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

Art. 12.

De afgevaardigden zullen aangeduid of verkozen en uitgekozen worden op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en om hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de desbetreffende industrietak vooropstelt.

Over de keuze tussen directe aanduiding of verkiezing van de afgevaardigden, zal worden beslist hetzij door het Gewestelijk Paritair Comité, hetzij voor elk geval afzonderlijk.

Welke ook de wijze van benoeming van de afgevaardigden weze, de duur der mandaten wordt op vier jaar bepaald. In principe, zal de hernieuwing van de vakbondsafvaardiging tezelfdertijd als die van de ondernemingsraden en comités voor veiligheid en gezondheid geschieden, indien men besloten heeft daarvoor de verkiezingsprocedure aan te wenden; dit principe is slechts verworven na overeenstemming te hebben bereikt in het Gewestelijk Paritair Comité.

Indien de voorkeur gaat naar de rechtstreekse aanduiding, zullen de vakbonden over een termijn van zes maanden beschikken om tot bedoelde hernieuwing over te gaan.

Art. 13.

In alle gevallen waarin op grond van artikel 12 van onderhavige overeenkomst tot verkiezingen moet worden overgegaan, zullen deze worden georganiseerd in elke onderneming, binnen de fabrieken zelf, alle maatregelen genomen zijnde om de vrijheid en het geheim van de stemming veilig te stellen.

De verkiezingsprocedure en de verdeling der mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van titel I, hoofdstuk I, afdelingen VI, VII en VIII van het koninklijk besluit van 18 februari 1971 betreffende de aanduiding van de

afgevaardigden van het personeel der comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Van deze procedure mag evenwel door het Gewestelijk Paritair Comité worden afgeweken, hetzij op het niveau van een welbepaalde streek, hetzij voor met name genoemde ondernemingen.

De plaatsvervangende leden zijn geroepen om te zetelen ter vervanging van een overleden, aftredend of verhinderd lid of van een lid dat niet meer aan de voorwaarden tot verkiesbaarheid voldoet.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde loopt ten einde, wanneer betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden voorzien bij artikel 11, en met dien verstande, dat in elk geval aan dit mandaat een einde kan gesteld worden op aanvraag van de arbeidsorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigden heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde tijdens zijn ambtstermijn om welke reden ook ten einde loopt, mag de vakbond, waartoe deze afgevaardigde behoorde, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aanduiden die het mandaat zal beëindigen. Deze zal automatisch de voordelen van dit statuut genieten, in het bijzonder deze voorzien bij artikel 17.

Art. 14.

Zijn kiezers alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij op het ogenblik der verkiezingen drie maanden zonder onderbreking in de onderneming aanwezig zijn geweest.

HOOFDSTUK IV. – Statuut der vakbondsafgevaardigden

Art. 15.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag noch benadeling, noch bijzondere voordelen meebrengen voor degene die het uitoefent, zodanig dat de afgevaardigden in aanmerking komen voor alle normale promoties en bevorderingen die voorzien zijn voor de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 16.

- a) De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om reden die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.
- b) De werkgever die overweegt een vakbondsafgevaardigde om welke reden dan ook, behalve om een gewichtige reden, af te danken, moet vooraf de vakbondsafvaardiging en de vakbond die de kandidatuur van deze afgevaardigde indiende, hiervan verwittigen. De mededeling ervan moet worden bevestigd per aangetekend schrijven dat effect sorteert op de derde dag volgend op de datum van zijn verzending aan de betrokken vakbond.

De betrokken vakbond beschikt over een termijn van zeven dagen, ingaande op de dag waarop de door de werkgever toegestuurde brief van kracht wordt, om per aangetekend schrijven zijn weigering te betekenen om de geldigheid van de overwogen afdanking te aanvaarden.

Het uitblijven van reactie vanwege de vakbond dient beschouwd te worden als een aanvaarding van de geldigheid van de overwogen afdanking.

Indien de vakbond weigert de geldigheid van de overwogen afdankingen te aanvaarden, beschikt de meest gereede partij over de mogelijkheid om het geval aan het Verzoeningsbureau voor het Gewestelijk Paritair Comité ter beoordeling voor te leggen; de afdankingsmaatregel kan niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het Verzoeningsbureau binnen de dertig dagen na het verzoek tot geen eenparige beslissing is kunnen komen, kan het geschil betreffende de geldigheid van de door de werkgever ter rechtvaardiging van de afdanking aangevoerde redenen aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

- c) In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om een gewichtige reden, moet de vakbondsafvaardiging ogenblikkelijk hiervan worden verwittigd.

Art. 17.

De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in volgende gevallen:

- 1) indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt zonder de in artikel 16 hierboven voorziene procedure na te leven;
- 2) indien na afloop van deze procedure, de geldigheid van de redenen van de afdanking ten aanzien de bepaling van artikel 16 a) hierboven door het Verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3) indien de werkgever de afgevaardigde heeft afgedankt wegens een gewichtige reden en de Arbeidsrechtbank de afdanking ongegrond heeft verklaard;
- 4) indien het arbeidscontract een einde heeft genomen wegens een erge fout van de werkgever, die de afgevaardigde een gegronde reden biedt voor de onmiddellijke opzegging van het contract.

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan de bruto jaarlijkse bezoldiging, onverminderd de toepassing van artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract.

In de ondernemingen met meer dan 50 werknemers is de forfaitaire vergoeding gelijk aan de bruto jaarlijkse bezoldiging van:

- 2 jaar wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar anciënniteit telt;
- 3 jaar wanneer hij tussen 10 en 20 jaar anciënniteit telt;
- 4 jaar wanneer hij 20 jaar anciënniteit en meer telt.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde recht heeft op de vergoeding voorzien bij artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid der werknemers; zij mag voorts niet worden gecumuleerd met de vergoeding voorzien bij artikel 24ter van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract.

Art. 18.

a) De vakbondsafvaardiging in haar geheel zal voor het volbrengen van haar opdracht over de nodige tijd mogen beschikken, die van de werkuren wordt afgetrokken en ten hoogste over het in onderstaande tabel vermelde aantal uren:

Schijven	Arbeiderspersoneel	Aant. afgevaard.	Uren/ maand
	20 tot 40 40 tot 74 75 tot 124	2	10
125	125 tot 49	4	60
250	250 tot 499	5	100
	500 tot 749	6	140
	750 tot 999	7	200
	1 000 tot 1 249	8	260
	1 250 tot 1 499	9	340
500	1 500 tot 1 999	10	400
	2 000 tot 2 499	11	475
	2 500 tot 2 999	12	540
	3 000 tot 3 499	13	610
	3 500 tot 3 999	14	675
	4 000 tot 4 499	15	740
	4 500 tot 4 999	16	810
	5 000 tot 5 499	17	880
	5 500 tot 5 999	18	950
	6 000 tot 6 499	19	1 020
	6 500 tot 6 999	20	1 090
	7 000 tot 7 499	21	1 160
	7 500 tot 7 999	22	1 260
	8 000 tot 8 499	23	1 360
	8 500 tot 8 999	24	1 460
	9 000 tot 9 499	25	1 560
9 500 tot 9 999	26	1 660	
10 000 tot 10 499	27	1 760	
10 500 tot 10 999	28	1 860	
11 000 tot 11 499	29	1 960	
11 500 tot 11 999	30	2 060	

De toepassing van de norm inzake het aantal uren per maand kan in de loop van het burgerlijk jaar aanleiding geven tot compensaties, teneinde rekening te houden met uitzonderlijke omstandigheden.

Gunstiger beschikkingen voortvloeiend uit de toepassing van vroegere gewestelijke, plaatselijke of ondernemingsovereenkomsten blijven behouden.

- b) Een plaatsvervangend afgevaardigde zal een dergelijk krediet slecht verkrijgen ingeval en in de mate waarin hij een effectieve afgevaardigde vervangt die afwezig is of om gegronde redenen belet heeft moeten geven en op voorwaarde dat de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger vooraf verwittigd is geweest. Hij mag de aan deze laatste toegekende aantal kredieturen niet overschrijden.
- c) Ingeval het aantal afgevaardigden op grond van art. 10b dit voorzien in art. 10 a) overtreft, zal het aantal kredieturen eventueel percentsgewijs worden aangepast na paritaire bespreking op het vlak van de onderneming.
- d) Het totaal aantal kredieturen zal in gemeenschappelijk overleg in de onderneming worden verdeeld, op basis van o.a. het aantal mandaten aan elk der vakbondsorganisaties toegewezen.
- e) Deze uren worden bezoldigd tegen het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene. Hetzelfde geldt voor de uren besteed aan paritaire besprekingen, gewijd aan de onderneming en gehouden buiten de normale werktijd.

Art. 19.

De vakbondsafvaardiging zal mondeling of schriftelijk kunnen overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

De geschreven mededelingen en informatie die zullen moeten worden uitgehangen, zullen het uitsluitend worden op de daartoe speciaal voorziene borden of

aanplakkastjes en moeten uitgaan van de beperkte afvaardiging, optredend in gemeenschappelijk overleg.

De vakbondsafvaardiging zal binnen de omheining van de onderneming en tijdens de werkuren ten bate van het personeel voorlichtingsvergaderingen mogen organiseren, mits de werkgever zijn toestemming daartoe verleent. Deze mag zich hiertegen niet op willekeurige wijze verzetten. De duur van deze vergaderingen mag één uur niet overschrijden. De dagen, uren en plaatsen zullen in gemeenschappelijk overleg worden bepaald en het gekozen uur moet gelegen zijn hetzij op het einde van de werkdag, hetzij tijdens de onderbreking of in de onmiddellijke verlenging daarvan.

Indien de vakbondsafvaardiging er uitdrukkelijk om vraagt en mits overleg met de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger, zullen de vakbondssecretarissen de in de vorige alinea bedoelde vergaderingen van het personeel mogen bijwonen.

Art. 20.

- a) Iedere individuele klacht moet door de belanghebbende aan het hoofd van de onderneming of aan zijn vertegenwoordiger langs hiërarchische weg worden voorgelegd en zal binnen de meest geschikte tijd worden beantwoord. Normaal zal die de acht werkdagen niet overschrijden.

Indien aan dergelijke klacht geen gevolg wordt gegeven, kan de belanghebbende ze opnieuw indienen op de volgende hiërarchische trap en kan hij zich in dit geval, op zijn verzoek, doen bijstaan door een lid van de vakbondsafvaardiging.

De individuele klacht die langs die weg geen voldoening heeft verkregen, kan door de beperkte vakbondsafvaardiging worden voorgelegd aan de bedrijfsleider of aan zijn vertegenwoordiger.

- b) De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger ontvangen te worden naar aanleiding van ieder geschil of onenigheid van collectieve aard in de onderneming; ditzelfde recht geldt ook in geval van gevaar voor dergelijke geschillen of onenigheid.

- c) De vakbondsafvaardiging wordt in de mate van het noodzakelijke ontvangen door het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger.

In de praktijk zal voor de regeling der lopende zaken alleen de beperkte afvaardiging door het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger ten minste eenmaal per trimester worden ontvangen, terwijl de voltallige vakbondsafvaardiging slechts wordt ontvangen in uitzonderlijke gevallen, bepaald volgens het belang en de aard van de kwestieuze aangelegenheden.

- d) Wanneer een klacht of een geschil slechts een deel van het personeel betreft, zal het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger de beperkte afvaardiging en eventueel de afgevaardigden van het betrokken personeel ontvangen.
- e) De vakbondsafvaardiging zal worden geraadpleegd bij de samenstelling van de paritair opgerichte werkgroepen of commissies en betreffende problemen die onder haar eigen bevoegdheid vallen.
- f) De vakbondsafvaardiging van het arbeiderspersoneel en de vakbondsafvaardiging van het bediendepersoneel zullen door de bedrijfsleider of zijn vertegenwoordiger afzonderlijk worden ontvangen. De twee afvaardigingen zullen evenwel gelijktijdig kunnen ontvangen worden, indien over gemeenschappelijke vraagstukken moet worden beraadslaagd.

Art. 21.

- a) In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd een beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het Gewestelijk Paritair Comité.
- b) Wat de rest betreft, is er geen bezwaar dat uitzonderlijk en voor belangrijke problemen die betrekking hebben op de onderneming en mits overleg met haar directie, een buitenstaande bestendige vakbondsafgevaardigde vergaderingen van de afgevaardigden onderling bijwoont welke gehouden worden binnen de omheining van de onderneming in het in artikel 9 te hunner beschikking gestelde lokaal.

HOOFDSTUK V. – Slotbepalingen

Art. 22.

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een onbepaalde duur; zij kan door elk der partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt zich ertoe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd voorstellen van amendementen in te dienen welke de ondertekenaars zich verplichten in het Nationaal Paritair Comité binnen de termijn van één maand na ontvangst te bespreken.

Art. 23.

Tijdens de duur van deze overeenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, beloven de partijen geen stakingsaanzegging in te dienen of tot lock-out over te gaan zonder dat een voorafgaande verzoening werd betracht door interventie van de vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en van werknemers en, desnoods, door een dringend beroep op het Paritair Comité of zijn vast bureau.

De partijen zullen hun leden dringend aanraden op dezelfde manier te handelen.

Dit artikel verwijst naar de bepalingen van de op 13 januari 1965 gesloten Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende de verzoeningsprocedure (bijlage bij de Collectieve Overeenkomst betreffende de syndicale waarborgen) die de partijen beloven te zullen herzien binnen de meest geschikte termijn.

Art. 24.

De bijzondere of niet door deze overeenkomst bedoelde gevallen zullen naargelang van hun voorwerp, door het Nationaal of Gewestelijk Paritair Comité worden onderzocht.

Alle geschillen omtrent de toepassing van dit statuut zullen het voorwerp uitmaken van de onder partijen bestaande en in § 3 van artikel 23 van deze overeenkomst bedoelde verzoeningsprocedures.

Art. 25.

De collectieve overeenkomst van 24 december 1947 betreffende de vakbondsafvaardigingen van de arbeiders vervalt.

De in uitvoering van deze overeenkomst op gewestelijk vlak of op het niveau van de ondernemingen gesloten collectieve overeenkomsten zullen binnen de meest geschikte termijnen worden aangepast, wat de bepalingen van deze overeenkomst betreft die niet overeenstemmen met die van 1947.

Zij blijven van kracht, zolang zij niet door nieuwe overeenkomsten worden vervangen.

ACLVB

Boudewijnlaan 8 | 1000 Brussel

tel. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

e-mail socialezetel@aclvb.be | website www.aclvb.be