

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

11.09.2023

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

11.09.2023

<u>TOEPASSINGSGBIED</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION</u>
Dit ontwerp van sectoraal akkoord is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.	Le présent projet d'accord sectoriel collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.
Het toepassingsgebied van de bepalingen in verband met de koopkrachtpremie is evenwel beperkt tot gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.	Le champ d'application des dispositions relatives à la prime pouvoir d'achat est néanmoins limitée aux employés barémisés et barémisables.
In afwijking van voorgaande paragraaf, kan in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden in paritair overleg het toepassingsgebied van de koopkrachtpremie uitgebreid worden tot niet-gebaremiseerde en niet-baremiseerbare bedienden en dit volgens de volgende procedure in 2 stappen : <ol style="list-style-type: none"> 1. Zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden moeten akkoord gaan om een bespreking aan te gaan met betrekking tot een eventuele uitbreiding van het hogervermelde toepassingsgebied. 2. Als en slechts als zij hierover akkoord gaan, moeten zij vervolgens akkoord gaan over de omschrijving van het toepassingsgebied van de loonvorming. 	Nonobstant le paragraphe précédent, dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale pour les employés, le champ d'application de la prime de pouvoir d'achat peut être étendu aux employés non-barémisés et non-barémisables et, ce, selon la procédure suivante en deux étapes : <ol style="list-style-type: none"> 1. Tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale doivent convenir d'engager une discussion en vue d'une éventuelle extension du champ d'application susmentionné. 2. Si et seulement si ils sont d'accord, ils doivent alors s'entendre sur la définition du champ d'application de l'évolution salariale.
In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden is het toepassingsgebied van de koopkrachtpremie conform de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen.	Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, le champ d'application de la prime de pouvoir d'achat est conforme aux accords ou pratiques existants au niveau de l'entreprise.
<u>KOOPKRACHTPREMIE</u>	<u>PRIME POUVOIR D'ACHAT</u>
In toepassing van art. 19quinquies, §5 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, worden de hierna volgende afspraken gemaakt omtrent een sectoraal regime voor de toekenning van een koopkrachtpremie aan de bedienden tewerkgesteld in PC 209. Bedienden tewerkgesteld als uitzendkracht hebben recht op de koopkrachtpremie onder dezelfde voorwaarden als bedienden in dienst van de gebruiker.	En application de l'article 19quinquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024, les dispositions suivantes sont prises en ce qui concerne un régime sectoriel d'octroi d'une prime de pouvoir d'achat aux employés occupés dans la CP 209. Les employés intérimaires ont droit à une prime de pouvoir d'achat sous les mêmes conditions que les employés en service chez l'utilisateur.
Minimumdrempel en minimumbedrag Toekenning van een koopkrachtpremie in alle ondernemingen met een ROA in 2022 van 3% of meer. De koopkrachtpremie in deze ondernemingen bedraagt minimaal 200€.	Seuil et montant minimum Octroi d'une prime de pouvoir d'achat dans toutes les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur ou égal à 3 %. Le montant minimum de la prime de pouvoir d'achat dans ces entreprises est de 200 €.

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)
11.09.2023**

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des
fabrications métalliques (CP 209)
11.09.2023**

<p>Onder ROA wordt verstaan, de Return on Assets, zijnde het bedrijfsresultaat (code 9901 van de jaarrekening) gedeeld door het totaal van de balans (code 10/49 of 20/58).</p>	<p>Le ROA est défini comme le Return on Assets, c'est-à-dire le résultat d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 ou 20/58).</p>
<p>Schaal</p> <p>Ondernemingen die voldoen aan de minimumdrempel en die bovendien in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een hogere koopkrachtpremie toe te kennen overeenkomstig onderstaande tabel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - in functie van de bedrijfswinst (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) in de periode van 2018 tot en met 2021 - bedragen: <ul style="list-style-type: none"> o 350 euro : als code 9901 in 2022 \geq 15% hoger is dan code 9901 over 2018-2021 o 500 euro : als code 9901 in 2022 \geq 25% hoger is dan code 9901 over 2018-2021 o 750 euro : als code 9901 in 2022 \geq 50% hoger is dan code 9901 over 2018-2021 	<p>Échelle</p> <p>Les entreprises qui atteignent le seuil minimal et qui, en outre, enregistrent en 2022 un bénéfice d'exploitation (code 9901) répondant aux critères ci-dessous, doivent accorder une prime de pouvoir d'achat plus élevée conformément au tableau ci-dessous</p> <ul style="list-style-type: none"> - en fonction du résultat d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 par rapport au résultat d'exploitation moyen (code 9901) de la période de 2018 à 2021 inclus. - montants : <ul style="list-style-type: none"> o 350 euros : si le code 9901 en 2022 est \geq 15% supérieur au code 9901 sur 2018-2021 o 500 euros : si le code 9901 en 2022 est \geq 25% supérieur au code 9901 sur 2018-2021 o 750 euros : si le code 9901 en 2022 est \geq 50% supérieur au code 9901 sur 2018-2021
<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> - De totale kost van de koopkrachtpremies van alle werknemers kan niet hoger zijn dan 33% van de bedrijfswinst van het bedrijf in 2022. - Indien nodig proratering van het bedrag. 	<p>Plafond</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le coût total des primes de pouvoir d'achat de tous les travailleurs ne pourra pas dépasser 33 % du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en 2022. - Calculer le montant au prorata si nécessaire.
<p>Berekeningsmodaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - De parameters (ROA en code 9901) worden getoetst op het niveau van de jaarrekening (juridische entiteit) - In de berekening van het gemiddelde wordt in de teller een bedrijfsverlies in een bepaald jaar gelijkgesteld aan 0 en wordt als jaar meegeteld in de noemer. Voorbeeld : 2 jaren met bedrijfswinst (2018: +100 en 2019: +100) en 2 jaren met bedrijfsverlies (2020: -100 en 2021: -100) geeft het volgende resultaat $(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50$ - Wanneer het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar, telt de jaarrekening van het boekjaar met de meeste maanden in het kalenderjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2018-2021) - Wanneer het boekjaar eindigt op 1/7, telt de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2018-2021) - Wanneer een boekjaar meer dan 12 maanden telt, wordt dat in de berekeningswijze gelijkgesteld met een boekjaar van 12 	<p>Modalités de calcul</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les paramètres (ROA et code 9901) sont évalués au niveau des comptes annuels (entité juridique). - Dans le calcul de la moyenne une perte d'exploitation dans une année donnée est assimilée à 0 dans le numérateur et l'année est prise en compte dans le dénominateur. Exemple : 2 années avec des bénéfices d'exploitation (2018: +100 et 2019: +100) et 2 années avec perte d'exploitation (2020: -100 en 2021: -100) donne le résultat suivant $(100 + 100 + 0 + 0) / 4 = 50$ - Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, les comptes annuels de l'exercice avec le plus de mois dans l'année civile 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021) - Lorsque l'exercice se termine au 1/7, les comptes annuels de l'exercice clôturé en 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021) - Si un exercice comporte plus de 12 mois, celui-ci est traité dans la méthode de calcul comme un exercice de 12 mois (la

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

11.09.2023

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

11.09.2023

<p>maanden (referteperiode voor de toepassing van de schaal is dan 4 boekjaren voorafgaand aan het boekjaar 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wanneer niet voor elk jaar van de periode 2018-2021 een jaarrekening beschikbaar is, wordt het gemiddelde berekend op basis van de beschikbare jaarrekeningen - Wanneer de bedrijfswinst en/of de ROA geen relevante parameters zijn, dringt een opting-out zich op. 	<p>période de référence pour l'application du barème est alors de 4 exercices antérieurs à l'exercice 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque les comptes annuels ne sont pas disponibles pour chaque année de la période 2018-2021, la moyenne est calculée sur la base des comptes annuels disponibles. - Lorsque les bénéfices d'exploitation et/ou le ROA ne sont pas des paramètres pertinents, un opting-out s'impose.
<ul style="list-style-type: none"> - Aanrekening van koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend of toegezegd na 28 april 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> - Imputation des primes de pouvoir d'achat sous forme de chèques de consommation déjà octroyés ou promis après le 28 avril 2023.
<p>Betalingsmodaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - betaling uiterlijk einde 2023 - pro rata de tewerkstelling (deeltijds en nieuwe indiensttredingen) in de periode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023 - pro rata gewerkte en (cf. sectorale cao ecocheques) gelijkgestelde dagen tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023. - aan bedienden met minstens 1 maand dienst op datum van betaling - aan bedienden in dienst op de datum van betaling 	<p>Modalités de paiement</p> <ul style="list-style-type: none"> - payable fin 2023 au plus tard - au prorata de l'emploi (temps partiel et nouvelles recrues) au cours de la période comprise entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023 - au prorata des jours travaillés et assimilés (cf. la CCT sectorielle écochèques) entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023. - aux employés ayant au moins 1 mois de service à la date du paiement - aux employés en service à la date du paiement
<p>Opting-out De werkgever en de vakbondsafvaardiging kunnen overeenkomen om de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie vastgelegd in dit ontwerp van sectoraal akkoord niet toe te passen en in plaats daarvan te voorzien in een bedrijfsspecifieke koopkrachtpremie. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, beslist de werkgever mits het akkoord van de meerderheid van de bedienden. Het akkoord inzake deze opting-out en het bedrijfseigen voordeel moeten het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak ten laatste op 31 oktober 2023. In deze collectieve arbeidsovereenkomst voegt men een verantwoording toe dat men een onderneming is waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald. Bij gebreke aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst is de sectorale regeling betreffende de koopkrachtpremie van toepassing.</p>	<p>Opting-out L'employeur et sa délégation syndicale peuvent convenir de ne pas appliquer le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat fixé dans le présent projet d'accord sectoriel et de prévoir à la place une prime de pouvoir d'achat spécifique à l'entreprise. En l'absence d'une délégation syndicale, l'employeur prend cette décision avec l'accord de la majorité des employés. L'accord sur cet opting out et l'avantage spécifique à l'entreprise doivent faire l'objet d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 31 octobre inclus. Dans cette convention collective de travail, on ajoute une justification selon laquelle on est une entreprise où de bons résultats ont été obtenus pendant la crise. En l'absence d'une telle convention collective de travail, le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat s'applique.</p>
<p>MOBILITEIT</p>	<p>MOBILITE</p>
<p>De hierna volgende aanpassingen per 1/1/2024:</p>	<p>Les adaptations ci-dessous au 1/1/2024 :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering tussenkomst werkgever in woon-werkverkeer voor ander vervoer dan fiets en openbaar vervoer: <ul style="list-style-type: none"> - Verhoging basisbedrag per km met 12,5% - Verhoging van het minimumbedrag per dag en van het maximumbedrag per dag met 12,5% 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail par d'autres moyens de transport que le vélo et les transports en commun : <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du montant de base par km de 12,5% - Augmentation du montant minimum par jour et du montant maximum par jour de 12,5%

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

11.09.2023

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

11.09.2023

<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering fietsvergoeding: - Verhoging basisbedrag per km naar 0,27€ - Verhoging maximumbedrag per dag naar 10,80€ 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'indemnité vélo: - Augmentation du montant de base par km à 0,27€ - Augmentation du montant maximum par jour à 10,80€
<ul style="list-style-type: none"> • Verhoging van het loonplafond voor de werkgeverstussenkomst tot 6500€ voor andere vervoermiddelen dan het openbaar vervoer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du plafond salarial pour la contribution de l'employeur à 6500€ pour les autres moyens de transport que le transport public.
<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering tussenkomst werkgever in woon-werkverkeer met het openbaar vervoer: - Verhoging van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig cao 19/9) met 12,5% - Als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao 19/9 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail en transports publics: - Augmentation des montants (déterminés conformément à la CCT 19/9) de 12,5%. - En tant qu'avance sur des augmentations futures de l'intervention prévue dans la CCT 19/9
<ul style="list-style-type: none"> • Sectorale aanbeveling openbaar vervoer: - Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dit kan een extra stimulans zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan. - De partijen zullen de ondernemingen wijzen op de correcte kostenimpact van het gebruik van de derdebetalersregeling, rekening houdend met de mogelijkheid van BTW-aftrek. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recommandation sectorielle transport public: - Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail. - Les parties rappelleront aux entreprises l'impact correct sur les coûts de l'utilisation du système de tiers payant, en tenant compte de la possibilité de déduire la TVA.
<p><u>GEWAARBORGDE MINIMUMMAANDWEDDE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De sectorale gewaarborgde minimum maandwedde zal verhoogd worden met 85 euro op 1 januari 2025. 	<p><u>APPOINTEMENT MINIMUM MENSUEL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'appointement mensuel minimum garanti au niveau du secteur sera augmenté de 85 euros au 1er janvier 2025.
<p><u>TIJDELIJKE WERKLOOSHEID</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indexering van de inkomensgarantie (basisbedrag en toeslag per schijf van 50 euro) bij tijdelijke werkloosheid met 8,14% (index juli 2022) + 6,05% (index juli 2023) vanaf 1/10/2023 	<p><u>CHÔMAGE TEMPORAIRE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indexation de la garantie de revenu l'allocation complémentaire (montant de base et complément par tranche de 50 euros) en cas de chômage temporaire de 8,14% (indexation juillet 2022) + 6,05% (indexation juillet 2023) à partir du 1/10/2023
<p><u>SOCIAAL FONDS BEDIENDEN (SFBM)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitefasering van de tussenkomst bij halftijdse landingsbanen vanaf 58 jaar: - Verderzetten van bestaande regime tot 31/12/2024 - Behoud van uitkeringen voor lopende dossiers (eerste recht op uitkering) op 31/12/2024 - Stopzetting voor nieuwe dossiers vanaf 01/01/2025 <p>In het kader van werkbare loopbanen, bevestigen de partijen hun akkoord om gemeenschappelijk actie te ondernemen bij de bevoegde instanties met het oog op mogelijke aanpassingen aan de wetgeving inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het parafiscaal regime van de aanvullende vergoedingen bij halftijdse landingsbanen 	<p><u>FONDS SOCIAL (FSEM)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression progressive de l'intervention pour les emplois de fin de carrière à mi-temps à partir de 58 ans : - Maintien du régime existant jusqu'au 31/12/2024 - Maintien des prestations pour les dossiers en cours (premier droit à une allocation) au 31/12/2024 - Cessation pour les nouveaux dossiers à partir du 01/01/2025 <p>Dans le cadre de carrières faisables, les parties confirment leur accord pour entreprendre une action conjointe avec les instances compétentes en vue d'ajustements possibles de la législation concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le régime parafiscal des indemnités complémentaires pour emplois de fin de carrière à mi-temps

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)
11.09.2023**

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des
fabrications métalliques (CP 209)
11.09.2023**

<ul style="list-style-type: none"> - de leeftijdsvoorwaarden en gelijkstellingen inzake wettelijk pensioen van zachte sectorale landingsbanen. <p>De concrete stappen zullen voorafgaand besproken worden binnen de respectieve organisaties en vervolgens tussen de ondertekenende partijen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - les conditions d'âge et d'assimilation de la pension légale pour les emplois de fin de carrière adoucis. <p>Les démarches concrètes seront discutées au préalable au sein des organisations respectives et ensuite entre les parties signataires.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Syndicale waarborgen <p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt door het FBZ een bijkomende werkgeversbijdrage geïnd voor de financiering van de syndicale waarborgen van 0,03% van de in de statuten voorziene bijdragebasis.</p> <p>Met ingang van 1 januari 2025 wordt door het FBZ een extra bijkomende werkgeversbijdrage geïnd voor de financiering van de syndicale waarborgen van 0,02% van de in de statuten voorziene bijdragebasis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garanties syndicales <p>À partir du 1er janvier 2024, une cotisation patronale supplémentaire sera perçue par le FSE pour financer les garanties syndicales à hauteur de 0,03 % de la base de cotisation prévue par les statuts.</p> <p>À partir du 1er janvier 2025, une cotisation patronale supplémentaire extra sera perçue par le FSE pour financer les garanties syndicales à hauteur de 0,02 % de la base de cotisation prévue par les statuts.</p>
<p><u>OPLEIDING</u></p>	<p><u>FORMATION</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 24 uren naar 32 uren vanaf 2024, 36 uren vanaf 2025 en 40 uren vanaf 2026 • Behoud definitie opleiding formeel en informeel • Behoud initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever • Evaluatie van het sectoraal opleidingskader in een werkgroep • Verlenging tot 01/01/2025 van de bestaande bepaling scholingsbeding: vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding. • Onderzoek van de activering van het sectoraal initiatief 'opleidings-cv' zonder administratieve overlast en mits toepassing van het 'only once'-principe, rekening houdende met andere gelijkaardige politieke initiatieven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du droit individuel de formation transférable de 24 heures à 32 heures à partir de 2024, 36 heures à partir de 2025 et 40 heures à partir de 2026 • Maintien définition formation formelle et informelle • Maintien initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur • Evaluation du cadre sectoriel de formation en groupe de travail • Prolongation jusqu'au 01/01/2025 de la disposition existante clause d'écolage : les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage. • Examiner l'activation de l'initiative sectorielle "CV de formation" sans charge administrative et sous réserve de l'application du principe "une seule fois", tenant compte d'autres initiatives politiques similaires.
<p><u>LOOPBAANPLANNING</u></p>	<p><u>PLANIFICATION DE CARRIERE</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Werkloosheid met bedrijfstoeslag: verlenging van alle bestaande bepalingen tot 30/6/2025 - Zware beroepen 33 jaar loopbaan - Zware beroepen 35 jaar loopbaan - Lange loopbaan van 40 jaar - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf ofwel 62 j, ofwel na 42 j beroepsverleden tot 31/12/2026 (indien ontslag ten laatste 30/6/2025) 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes de chômage avec complément d'entreprise : prolongation de tous les régimes existants jusqu'au 30/6/2025 - Métiers lourds 33 ans de carrière - Métiers lourds 35 ans de carrière - Longue carrière de 40 ans - Exemption de disponibilité adaptée sur demande du travailleur à partir de 62 ans ou après une carrière professionnelle de 42 ans jusqu'au 31/12/2026 (si licenciement au plus tard 30/6/2025)

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

11.09.2023

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

11.09.2023

<ul style="list-style-type: none"> • Landingsbanen en tijdskrediet: - Verlenging regimes tot 30/6/2025: landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5 en halftijds arbeidsregime - P.M.: regime voor onbepaalde duur: landingsbaan zonder uitkering vanaf de leeftijd van 50 en 28 jaar loopbaan en halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet - versoepeling drempel 5%: afschaffing van de huidige procedure (goedkeuring van het paritair comité en ondernemings-cao) bij beslissing tot verhoging van de drempel - verlengen premies Vlaams Gewest 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplois fin de carrière et crédit-temps: - Prolongation des régimes jusqu'au 30/6/2025 : emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à mi-temps - P.M. : régime pour une durée indéterminée : emplois de fin de carrière sans allocation à partir de 50 ans et 28 ans de carrière et crédit-temps avec motif à mi-temps ou temps plein - assouplissement seuil 5% : suppression de la procédure actuelle (approbation par la CP et conclusion d'une CCT d'entreprise) en cas de décision d'augmenter le seuil - prolongation primes de la Région flamande
<ul style="list-style-type: none"> • Loopbaanverlof: - 3de dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 60 jaar vanaf 1 januari 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé de carrière : - dès le 1^{er} janvier 2024, 3^{ème} jour de congé de carrière à partir de l'âge de 60 ans
<ul style="list-style-type: none"> • Klein verlet : - versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen mits duidelijke afbakening van gezinssituaties (te bespreken bij het opstellen van de gecoördineerde tekst) - gebruikelijke afscheidsrituelen bij één van de in België erkende eredienssten gelijkstellen aan de dag van de begrafenis mits keuze tussen afscheidsrituelen OF de dag van de begrafenis - ondertekening gecoördineerde tekst met het oog op algemeen verbindend verklaring, d.w.z. met integratie van nieuwe regelgeving rouwverlof, adoptieverlof, langdurige pleegzorg enz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Petit chômage : - des assouplissements pour les familles recomposées peuvent être discutés à condition que les situations familiales soient clairement délimitées (à discuter à l'occasion de la rédaction du texte coordonné) - assimiler les rituels d'adieu coutumiers à l'un des cultes reconnus en Belgique au jour des funérailles à condition de choisir entre les rituels d'adieu OU le jour des funérailles - signature d'un texte coordonné en vue de rendre la CCT obligatoire, c'est-à-dire avec l'intégration de nouvelles réglementations sur le congé de deuil, le congé d'adoption, le placement familial de longue durée, etc.
<ul style="list-style-type: none"> • Deconnectie <p>De sectorale sociale partners komen overeen om een suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten over het recht op deconnectie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Déconnexion <p>Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail supplétive relative au droit à la déconnexion.</p>
<p>ANDERE ONDERWERPEN</p>	<p>AUTRES SUJETS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 8 mei : <p>Jaarlijks op 8 mei zullen de partijen gezamenlijk een sterk signaal geven tegen racisme en discriminatie in de sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 8 mai: <p>Chaque année, le 8 mai, les parties donneront ensemble un signal fort contre le racisme et la discrimination dans le secteur.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Werkzekerheid - De bestaande werkzekerheidsclausule wordt vastgelegd voor onbepaalde duur. - Aanpassing van het sanctiemechanisme in het kader van de harmonisering arbeiders-bedienden: ½ van het loon overeenstemmend met de opzegtermijn berekend op de anciënniteit vanaf 01/01/2014 	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité d'emploi - La clause de sécurité d'emploi existante est fixée à durée indéterminée. - Modification mécanisme de sanction dans le cadre de l'harmonisation ouvriers-employés: ½ du salaire dû pour le délai de préavis calculé sur l'ancienneté à partir du 01/01/2014.
<ul style="list-style-type: none"> • Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Conversion de la prime de fin d'année en autres avantages

**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**

11.09.2023

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

11.09.2023

<ul style="list-style-type: none"> - De partijen onderschrijven en herhalen het belang van de sociale zekerheid, het FBZ en hun goede financiering. Dit zal nogmaals worden bevestigd in het paritair comité bij de ondertekening van de hierna vermelde sectorale cao. - Een nationale sectorale cao zal voorzien dat de provinciale en regionale sectorale cao's eindejaarspremie worden aangepast zoals hieronder bepaald: - Toepassingsgebied: in de provincies en regio's waar de sectorale eindejaarspremie minstens een volledig maandloon bedraagt, evenwel met uitzondering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Waals-Brabant. - In multizetel-ondernemingen met exploitatiezetels in verschillende provincies en/of regio's, waarvan er minstens één valt onder het toepassingsgebied zoals hierboven bepaald, kan het regionaal toepassingsgebied uitgebreid worden mits ondernemings-cao. - Mogelijkheid om de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden: <ol style="list-style-type: none"> 1. maximum de helft van de eindejaarspremie; 2. mits het afsluiten van een bedrijfs-cao; 3. op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao) 4. kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing voor de werkgever inhouden) 5. voorafgaande informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie - met ingang van de eindejaarspremies over 2023 <p>De partijen verbinden zich ertoe om in de periode 2025-2026 geen verdere aanpassingen aan te brengen aan de mogelijkheid om de sectorale eindejaarspremie om te zetten in andere voordelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les parties supportent et réitèrent l'importance de la sécurité sociale, le FSE et de leur financement adéquat. Ceci sera réaffirmé au sein de la commission paritaire lors de la signature de la convention collective sectorielle mentionnée ci-dessous. - Une CCT sectorielle nationale prévoira que les CCT sectorielles provinciales et régionales concernant la prime de fin d'année seront adaptées comme précisé ci-dessous : - Champs d'application : dans les provinces et régions où la prime de fin d'année correspond au moins à un salaire mensuel complet, à l'exception de la Région de Bruxelles-Capitale et du Brabant-wallon. - Dans les entreprises multi-sièges ayant des sièges d'exploitation dans différentes provinces et/ou régions, dont au moins un entre dans le champ d'application défini ci-dessus, le champ d'application régional peut être étendu moyennant une CCT d'entreprise. - Possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé ou de l'utiliser pour le leasing vélo sous les conditions suivantes : <ol style="list-style-type: none"> 1. au maximum la moitié de la prime de fin d'année ; 2. sous réserve de la conclusion d'une CCT d'entreprise ; 3. sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise) 4. neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies pour l'employeur) 5. information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année - avec effet à partir des primes de fin d'année pour 2023 <p>Les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles modifications à la possibilité de convertir la prime sectorielle de fin d'année dans la période 2025-2026.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Risicogroepen : - verlenging bepalingen - verduidelijking definities 'risicogroepen' met het oog op de sectorale rapportering, de toewijzing van middelen (% per categorie) en de harmonisering A/B 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupes à risque : - prolongation des dispositions - clarification des définitions "groupes à risque" aux fins de l'établissement des rapports sectoriels, de l'allocation des ressources (% par catégorie) et de l'harmonisation O/E
<ul style="list-style-type: none"> • Ecocheques - Verlenging van mogelijkheid tot alternatieve besteding volgens dezelfde modaliteiten als in de vorige akkoorden, tegen 31 oktober 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eco-chèques - Prolongation de la possibilité d'affectation alternative selon les mêmes modalités que dans les accords précédents, d'ici le 31 octobre 2023.
<ul style="list-style-type: none"> • Studentenlonen - Bevestiging in een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao van de mogelijkheid om degressieve lonen toe te passen voor jongeren tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten à rato van : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vanaf 18 jaar : 100% ▪ 17,5 jaar : 95% 	<ul style="list-style-type: none"> • Salaires d'étudiant - Confirmation dans une CCT sectorielle de force obligatoire de la possibilité d'appliquer des salaires dégressifs pour les jeunes employés dans le cadre de contrats de travail étudiant au taux de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ À p.d. 18 ans : 100% ▪ 17,5 ans : 95%

7 van 9


**Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)**
11.09.2023

**Projet d'accord sectoriel pour les employés des
fabrications métalliques (CP 209)**
11.09.2023

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 17 jaar : 90% ▪ 16,5 jaar : 85% ▪ ≤16 jaar : 80% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 17 ans : 90% ▪ 16,5 ans : 85% ▪ ≤16 ans : 80%
<ul style="list-style-type: none"> • Communicatiemiddelen voor werknemersafgevaardigden - Versterking van het bestaande akkoord : « <i>de werkgevers stellen de in de onderneming bestaande digitale communicatiemiddelen ter beschikking...</i> » 	<ul style="list-style-type: none"> • Moyens de communication pour représentants du personnel - Renforcement de l'accord existant : « <i>les employeurs mettent à disposition les outils de communication digitaux disponibles dans l'entreprise...</i> »
<ul style="list-style-type: none"> • Vakbondsafvaardiging kaderleden - Akkoord om in 2023-2024 de paritaire werkzaamheden te hervatten op initiatief van de vakbondsorganisaties 	<ul style="list-style-type: none"> • Délégation syndicale cadres - Accord pour reprendre les travaux paritaires en 2023-2024 à l'initiative des organisations syndicales
<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisatie - Verderzetten van de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209 (eenheidsclassificatie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisation - Poursuite des travaux du groupe de travail commun 111-209 (classification commune)
<ul style="list-style-type: none"> • Paritaire beginselverklaring PC 209 "Sociaal overleg van en voor de toekomst" <p>De partijen zullen een beginselverklaring onderschrijven tegen uiterlijk 30 november 2023, gebaseerd op de ontwerptekst die in het paritair comité zal worden neergelegd.</p> <p>Bovendien engageren de partijen zich om, aansluitend hierop:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een gemeenschappelijke sensibilisering voor de beginselverklaring te voorzien (alleszins ten aanzien van de sector, bedrijven, werknemers/militanten, maar ook extern); - de bedrijven te verzoeken dit te bespreken met hun vakbondsvertegenwoordigers en een eigen reflectie te organiseren. - afspraken te maken over volgende stappen rond dit thema 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration de principes commune CP 209 "Concertation sociale de et pour le futur" <p>Les parties souscrivent une déclaration de principes au plus tard le 30 novembre 2023, sur la base du projet de texte qui sera déposé à la commission paritaire.</p> <p>En outre, les parties s'engagent à, par la suite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de prévoir une sensibilisation commune autour de la déclaration de principes (en tout cas à l'attention du secteur, des entreprises, des travailleurs/militants, ainsi qu'en externe) ; - d'inviter les entreprises et leurs représentants syndicaux d'en discuter et d'organiser leur propre réflexion - de convenir des prochaines étapes autour de cette question
<ul style="list-style-type: none"> • CAO104 - Paritaire aanbeveling over de implementatie en concretisering van CAO 104, met focus op stimulerende positieve initiatieven 	<ul style="list-style-type: none"> • CCT 104 - Recommandation paritaire sur l'implémentation et la concrétisation de la CCT 104, en mettant l'accent sur la stimulation d'initiatives positives
<ul style="list-style-type: none"> • Sectorale uitdagingen - Paritair overleg met betrekking tot illegale tewerkstelling - Paritair bespreken van de concurrentiepositie van de sector 	<ul style="list-style-type: none"> • Défis sectoriels - Concertation paritaire sur le travail illégal - Concertation paritaire sur la compétitivité du secteur
SOCIALE VREDE EN NALEVING VAN DE AKKOORDEN	PAIX SOCIALE ET RESPECT DES ACCORDS
<p>De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze overeenkomst.</p> <p>Deze overeenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen.</p>	<p>La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord.</p> <p>Le présent accord est conclu dans un esprit de droits et devoirs mutuels.</p>

Ontwerp van sectoraal akkoord 2023-2024 voor de
bedienden van de metaalfabrikatennijverheid (PC 209)

11.09.2023

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

11.09.2023

Bijgevoeg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Daarom zullen de ondertekenende organisaties deze overeenkomst, met inbegrip van het hoofdstuk betreffende de koopkrachtpremie, naleven en doen naleven.

Par conséquent, le respect des devoirs de chaque partie dépend du respect des devoirs des autres parties signataires.

Dès lors, les organisations signataires respecteront et feront respecter cet accord, y compris le chapitre concernant la prime de pouvoir d'achat.



Stephan Vanhaverelcke
Agosua



JFM LEPID
CNE



Dany COADY
CBSTK. Sebra

Philippe BERVORIS
ACV-CSE META



Laurent Dumortier
ACLVB-CGSLB

