

## **Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métal- liques**

**Convention collective de travail du 24 septembre  
2007**

### **Accord national 2007-2008**

#### **Article 1 – Champ d'application**

La présente convention collective de travail est d'appli-  
cation aux employeurs et leurs travailleurs occupés  
sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la  
Commission paritaire pour employés des fabrications  
métalliques, à l'exception des dispositions en matière  
de pouvoir d'achat (article 2), de classification de fonc-  
tions (articles 6 et 15), de garanties syndicales (article  
12) et de délégation syndicale (article 11), qui ne sont  
d'application qu'aux employés barémisés et barémisa-  
bles.

#### **Article 2 - Pouvoir d'achat**

##### **§1. Enveloppe au niveau de l'entreprise**

**A. Pour les entreprises qui n'appliquent pas un barème  
salarial propre ou pour les entreprises qui appliquent  
le barème national des appointements minimums.**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007, un budget récurrent de  
0,70 % de la masse salariale des employés est mis à la  
disposition des entreprises. L'attribution de cette enve-  
loppe peut uniquement être négociée au niveau de  
l'entreprise

Pour l'application de ce point, il faut entendre par masse  
salariale la totalité des appointements bruts (en ce compris  
les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sur-  
salaire, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisa-  
tions de sécurité sociale de l'employeur et autres charges  
sociales) des employés barémisés et barémisables.

Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement  
d'avantages supplémentaires, d'augmentations salaria-  
les ou d'autres améliorations des conditions de travail.

## **Paritair comité 209 voor de bedien- den van de metaalfabrikatennijver- heid**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september  
2007**

### **Nationaal akkoord 2007-2008**

#### **Artikel 1 – Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing  
op de werkgevers en hun werknemers met een arbeids-  
overeenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair  
Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid,  
met uitzondering van de bepalingen inzake de koopkracht  
(artikel 2), de functieclassificatie (artikels 6 en 15), de syn-  
dicale waarborgen (artikel 12) en de syndicale delegatie  
(artikel 11), die enkel van toepassing zijn op de gebaremi-  
seerde en baremiseerbare bedienden.

#### **Artikel 2 - Koopkracht**

##### **§1. Enveloppe op ondernemingsvlak**

**A. Voor de ondernemingen die geen eigen loonbarema  
toepassen of voor de ondernemingen die enkel de na-  
tionale minimum weddeschaal toepassen.**

Met ingang van 1 juli 2007 wordt aan de ondernemingen  
een overdraagbaar budget van 0,70 pct. van de loonmassa  
van de bedienden ter beschikking gesteld. Over de aan-  
wending ervan kan enkel op ondernemingsvlak onder-  
handeld worden.

Voor de toepassing van dit punt wordt onder loonmassa  
begrepen de totaliteit van de bruto wedden (met inbegrip  
van de eindejaarspremies, ploegenpremies, overloon, enz.)  
en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen  
van de werkgever en andere sociale lasten) van de geba-  
remiseerde en baremiseerbare bedienden.

Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financie-  
ring van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of ande-  
re verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.

Les augmentations salariales sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par convention collective de travail ou par règlement de travail.

Afin de vérifier si l'enveloppe de 0,70% n'est pas dépassée, il est procédé au calcul suivant :

- premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et barémisables ne peut excéder 0,70%.
- deuxièmement, la masse salariale pour la période allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008 ne peut augmenter de plus de 0,70% suite à l'octroi de l'enveloppe.

#### **B. Pour les entreprises qui appliquent un barème salarial propre**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007, un budget récurrent de 0,35 % de la masse salariale des employés est mis à la disposition des entreprises. L'attribution de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Pour l'application de ce point, il faut entendre par masse salariale la totalité des appointements bruts (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sur-salaire, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.

Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages supplémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.

Les augmentations salariales sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par convention collective de travail ou par règlement de travail.

Afin de vérifier si l'enveloppe de 0,35% n'est pas dépassée, il est procédé au calcul suivant :

- premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et barémisables ne peut excéder 0,35%.
- deuxièmement, la masse salariale pour la période allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008 ne peut augmenter de plus de 0,35% suite à l'octroi de l'enveloppe.

De loonsverhogingen zijn eveneens van toepassing op de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement

Om na te gaan of de enveloppe van 0,70% niet wordt overschreden, wordt volgende berekening gemaakt :

- in de eerste plaats mag het recurrent effect op de gemiddelde maandloonkost van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden niet hoger zijn dan 0,70%
- in de tweede plaats mag de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet stijgen met meer dan 0,70%.

#### **B. Voor ondernemingen die een eigen loonbarema toepassen**

Met ingang van 1 juli 2007 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 0,35 pct. van de loonmassa van de bedienden ter beschikking gesteld. Over de aanwending ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Voor de toepassing van dit punt wordt onder loonmassa begrepen de totaliteit van de bruto wedden (met inbegrip van de eindejaarspremies, ploegenpremies, overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever en andere sociale lasten) van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.

De loonsverhogingen zijn eveneens van toepassing op de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan in een collectieve arbeidsovereenkomsten of in het arbeidsreglement.

Om na te gaan of de enveloppe van 0,35% niet wordt overschreden, wordt volgende berekening gemaakt :

- in de eerste plaats mag het recurrent effect op de gemiddelde maandloonkost van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden niet hoger zijn dan 0,35%
- in de tweede plaats mag de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet stijgen met meer dan 0,35%.

### C. Définition de barème salarial

Par barème salarial, l'on entend:

- a. soit un système collectif paritairement convenu d'augmentations salariales périodiques automatiques sur la base d'une échelle de salaire à condition que ce système ait été d'application avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007.
- b. soit un système convenu paritairement pour une durée indéterminée d'augmentations périodiques et automatiques pour tous les employés, à condition que ce système ait été d'application avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Ce système doit être confirmé par les parties concernées à condition qu'il n'y ait pas de convention collective à ce sujet au niveau de l'entreprise
- c. soit un système collectif qui est appliqué dans l'entreprise sur la base de l'usage mais qui ne fait pas l'objet d'accords paritaires et qui prévoit des augmentations salariales périodiques automatiques sur la base d'une échelle de salaire fixe, à condition que ce système ait été d'application avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007.;
- d. Dans les entreprises où, par des circonstances factuelles du passé, existent des systèmes de rémunération différents, il sera tenu compte de ces différences.
- e. En cas de litige au sujet de l'existence ou non de barèmes salariaux, le litige est soumis au bureau de conciliation régional.
- f. En annexe 1 de cette convention collective de travail se trouve un check-list pour déterminer si un système de rémunération est un barème salarial tel que décrit au points a, b ou c ci-dessus

**D. Enveloppe supplémentaire pour les entreprises qui n'étaient pas liées par la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005**

#### Enveloppe supplémentaire

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007, une enveloppe supplémentaire de 0,35 % de la masse salariale des employés est mise à la disposition des entreprises qui n'étaient pas liées par la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005. Cette enveloppe s'ajoute à l'enveloppe prévue aux points A. ou B. de ce §.

### C. Definitie van loonbarema

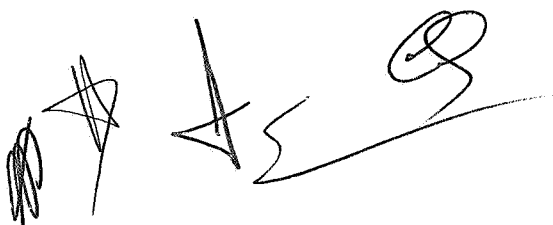
Onder loonbarema wordt verstaan :

- a. hetzij een paritair afgesproken collectief systeem van periodieke automatische loonsverhogingen op basis van een vaste loonschaal, voor zover dit reeds bestond voor 1 januari 2007
- b. hetzij een paritair afgesproken systeem van onbepaalde duur van periodieke automatische loonsverhogingen voor alle bedienden, voor zover dit reeds bestond voor 1 januari 2007. Dit systeem moet bevestigd worden door de betrokken partijen voor zover er geen collectieve arbeidsovereenkomst terzake bestaat op ondernemingsvlak.
- c. hetzij een collectief systeem dat op basis van het gebruik in de onderneming wordt toegepast, maar waarover geen paritaire afspraken bestaan, en dat voorziet in periodieke automatische loonsverhogingen op basis van een vaste loonschaal, voor zover dit reeds bestond voor 1 januari 2007.
- d. In de ondernemingen waar door feitelijke omstandigheden uit het verleden verschillende collectieve verloningsystemen bestaan, zal met deze verschillen rekening gehouden worden.
- e. Indien er betwisting is omtrent het al dan niet bestaan van loonbarema's, wordt dit voorgelegd aan het gewestelijk verzoeningsbureau.
- f. Als bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst bevindt zich een checklist om vast te stellen of een verloningssysteem een loonbarema is in de zin van punten a, b of c hierboven.

**D. Bijkomende enveloppe voor ondernemingen die niet gebonden waren door de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005**

#### Bijkomende enveloppe

Aan de ondernemingen, die niet gebonden waren door de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 wordt vanaf 1 juli 2007 een bijkomende enveloppe van 0,35% van de loonmassa van de bedienden ter beschikking gesteld. Deze enveloppe komt bovenop de enveloppe voorzien in punten A. of B. van deze §.



Il faut entendre par masse salariale, la totalité des appointements bruts (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.

Cette enveloppe supplémentaire peut être utilisée pour le financement d'avantages supplémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.

Les augmentations salariales sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par convention collective de travail ou per règlement de travail.

Afin de vérifier si l'enveloppe supplémentaire de 0,35% n'est pas dépassée, il est procédé au calcul suivant :

- premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et barémisables ne peut excéder 0,35%.
- deuxièmement, la masse salariale pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008 ne peut augmenter de plus de 0,35% suite à l'octroi de l'enveloppe.

#### Application de l'enveloppe supplémentaire pour les entreprises visées à l'article 4, §2 B. et C.

Dans les entreprises visées à l'article 4, §2 B. et C. de la présente convention collective de travail dans lesquelles le niveau la pension extralégale organisée au niveau de l'entreprise est au 1<sup>er</sup> juillet 2007 au moins égale au niveau fixé par le secteur (1%) et qui, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, ont volontairement accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35 % fixée à l'article 5 de la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, l'enveloppe supplémentaire ne doit pas être appliquée.

Dans les entreprises visées à l'article 4, §2 B. et C. de la présente convention collective de travail dans lesquelles le niveau la pension extralégale organisée au niveau de l'entreprise n'est au 1<sup>er</sup> juillet 2007 pas au moins égale au niveau fixé par le secteur (1%), l'enveloppe supplémentaire est transformée en une augmentation de 0,50% de la pension extralégale, organisée à leur niveau et ceci à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007. Si, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, dans ces entreprises il a été accordé volontairement des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35 % fixée à l'article 5 de la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, l'enveloppe visée sous A. ou B. de ce § est en outre diminuée de 0,35 %.

Onder loonmassa wordt begrepen de totaliteit van de bruto wedden (met inbegrip van de eindejaarspremies, ploegenpremies, overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever en andere sociale lasten) van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Deze bijkomende enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.

De loonsverhogingen zijn eveneens van toepassing op de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Om na te gaan of de bijkomende enveloppe van 0,35% niet wordt overschreden, wordt volgende berekening gemaakt :

- in de eerste plaats mag het recurrent effect op de gemiddelde maandloonkost van de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden niet hoger zijn dan 0,35%
- in de tweede plaats mag de loonmassa voor de periode gaande van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 ingevolge de toekenning van de enveloppe niet stijgen met meer dan 0,35%.

#### Toepassing van de bijkomende enveloppe voor ondernemingen bedoeld in artikel 4, §2 B. en C.

In ondernemingen bedoeld in artikel 4, §2 B. en C. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst waar het niveau van het aanvullend pensioen georganiseerd op hun vlak op 1 juli 2007 minstens evenwaardig is aan het niveau bepaald op sectorvlak (1%) en die met ingang van 1 januari 2006 vrijwillig collectieve voordelen hebben toegekend die minstens gelijkwaardig zijn aan de in artikel 5 van de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 bepaalde enveloppe van 0,35%, moet deze bijkomende enveloppe van 0,35% niet toegepast worden.

In ondernemingen bedoeld in artikel 4, §2 B. en C. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst waar het niveau van het aanvullend pensioen georganiseerd op hun vlak op 1 juli 2007 niet minstens evenwaardig is aan het niveau bepaald op sectorvlak (1%) wordt met ingang van 1 juli 2007 de bijkomende enveloppe omgezet in een verhoging met 0,50% van het aanvullend pensioen georganiseerd op hun vlak. Indien in deze ondernemingen met ingang van 1 januari 2006 vrijwillig collectieve voordelen werden toegekend die minstens gelijkwaardig zijn aan de in artikel 5 van de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 bepaalde enveloppe van 0,35%, wordt de van toepassing zijnde enveloppe bedoeld onder A. of B. van deze § daarenboven verminderd met 0,35%.

Application de l'enveloppe supplémentaire pour les entreprises visées à l'article 4, §2 A.

Dans les entreprises visées à l'article 4, §2 A. de la présente convention collective de travail qui, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, ont volontairement instauré une pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, l'enveloppe supplémentaire ne doit pas être appliquée.

Dans les entreprises visées à l'article 4, §2 A. de la présente convention collective de travail qui, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, ont volontairement accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35 % fixée à l'article 5 de la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, sans toutefois instaurer de pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la même convention collective de travail, l'enveloppe supplémentaire est transformée en une augmentation de 0,50% de la pension extralégale à partir du 1<sup>er</sup> juillet. L'enveloppe visée sous A. ou B. de ce § est en outre diminuée de 0,35 %.

Dans les entreprises visées à l'article 4, §2 A. de la présente convention collective de travail qui, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, n'ont pas accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35 % fixée à l'article 5 de la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, ni instauré de pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la même convention collective de travail, l'enveloppe supplémentaire est transformée en une augmentation de 0,50% de la pension extralégale à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

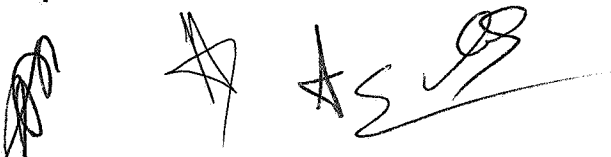
Obligation de fournir la preuve

Pour pouvoir bénéficier de l'exemption et/ou de la réduction, les entreprises visées doivent fournir à la Commission paritaire nationale la preuve qu'elles ont volontairement instauré une pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la convention collective de travail précitée ou ont volontairement accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35 % fixée à l'article 5 de la convention collective de travail précitée concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005.

La Commission Paritaire Nationale se prononcera à l'unanimité sur la preuve fournie.

Sans cette preuve les entreprises visée devront appliquer l'enveloppe supplémentaire de 0,35%.

**E. Procédure de négociation de l'enveloppe de l'entreprise**



Toepassing van de bijkomende enveloppe voor ondernemingen bedoeld in artikel 4, §2 A.

In ondernemingen bedoeld in artikel 4, §2 A. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, die met ingang van 1 januari 2006 vrijwillig een bijkomend aanvullend pensioen hebben ingericht conform artikel 4 van de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 is de bijkomende enveloppe niet van toepassing.

In ondernemingen bedoeld in artikel 4, §2 A. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst die met ingang van 1 januari 2006 vrijwillig collectieve voordelen hebben toegekend die minstens gelijkwaardig zijn aan de in artikel 5 van de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 bepaalde enveloppe van 0,35%, zonder echter een bijkomend aanvullend pensioen in te stellen conform artikel 4 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 juli 2007 de bijkomende enveloppe omgezet in een verhoging met 0,50% van het aanvullend pensioen. Daarenboven wordt de van toepassing zijnde enveloppe bedoeld onder A. of B. van deze § verminderd met 0,35%.

In ondernemingen bedoeld in artikel 4, §2 A. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst die met ingang van 1 januari 2006 geen vrijwillig collectieve voordelen hebben toegekend die minstens gelijkwaardig zijn aan de in artikel 5 van de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 bepaalde enveloppe van 0,35%, noch een bijkomend aanvullend pensioen ingesteld hebben conform artikel 4 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst, wordt met ingang van 1 juli 2007 de bijkomende enveloppe omgezet in een verhoging met 0,50% van het aanvullend pensioen.

Verplichting van bewijsvoering

Om van de vrijstelling en/of de vermindering te kunnen genieten moeten de bedoelde ondernemingen aan het Nationaal Paritair Comité het bewijs voorleggen dat zij vrijwillig een bijkomend aanvullend pensioen hebben ingericht conform artikel 4 van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst of vrijwillig collectieve voordelen hebben toegekend die minstens gelijkwaardig zijn aan de bepaalde enveloppe van 0,35% van artikel 5 van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005.

Het Nationaal Paritair Comité zal zich unaniem uitspreken over het geleverde bewijs.

Zonder dit bewijs zullen de bedoelde ondernemingen de bijkomende enveloppe van 0,35% moeten toepassen.

**E. Procedure voor onderhandeling over de ondernemingsenveloppe**

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes :

- Préalablement et avant le 30 septembre 2007, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale pour les employés de l'entreprise doivent être d'accord de négocier l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe. Si tel n'est pas le cas, les appointements mensuels bruts effectifs des employés sont augmentés selon les modalités prévues au point F. de ce §.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

- S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur l'affectation du budget récurrent de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher sur une convention collective de travail au plus tard le 31 octobre 2007. L'affectation convenue de l'enveloppe entre en vigueur le 1er juillet 2007.

Si aucune convention collective de travail n'est conclue dans ce délai, les appointements mensuels bruts effectifs des employés sont augmentés selon les modalités fixées au point F. de ce §.

- Dans les entreprises sans délégation syndicale pour employés, une négociation éventuelle doit déboucher sur une convention collective de travail.

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het overdraagbaar budget verloopt in 2 stappen :

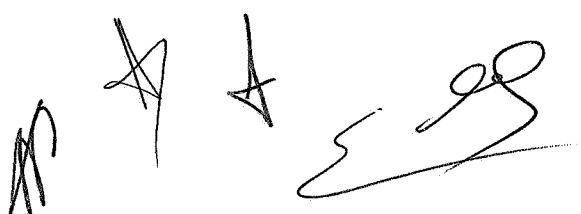
- Voorafgaandelijk en vóór 30 september 2007 moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging voor bedienden vertegenwoordigde vakbonden akkoord zijn om onderhandelingen te voeren over de besteding van het overdraagbaar budget van de enveloppe. Indien dit niet het geval is worden de effectieve bruto maandwedges van de bedienden verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt F. van deze §.

In de multizetelondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waar deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

- Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over de besteding van het overdraagbaar budget van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 31 oktober 2007 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst. De afgesproken besteding van de enveloppe gaat in op 1 juli 2007.

Indien er dan geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, worden de effectieve bruto maandwedges van de bedienden verhoogd volgens de modaliteiten bepaald in punt F. van deze §.

- In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden dient een eventuele onderhandeling uit te monden in een collectieve arbeidsovereenkomst.



## F. Régime supplétif

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation au niveau de l'entreprise n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 31 octobre 2007, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés seront, au 1<sup>er</sup> juillet 2007, augmentés de 0,7 % dans les entreprises visées au point A. de ce §, ou de 0,35% dans les entreprises visées au point B. de ce § et le cas échéant de 0,35% supplémentaire dans les entreprises visées au point D. de ce §.

Ces augmentations des appointements sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par convention collective de travail ou par règlement de travail.

### §2. Augmentation des appointements

**A. Pour les entreprises qui n'appliquent pas un barème salarial propre ou pour les entreprises qui appliquent le barème national des appointements minimums.**

Au 1<sup>er</sup> octobre 2008, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,4%, moyennant toutefois majoration ou déduction de la différence entre la somme des indexations réelles et l'inflation de 3,9 % prévue pour 2007 et 2008.

Si ce solde est nul ou négatif, il ne sera pas octroyé d'augmentation salariale au 1<sup>er</sup> octobre 2008.

Si ce solde dépasse 0,4%, la partie dépassant 0,4% sera, au 1<sup>er</sup> octobre 2008, affecté à une augmentation de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, à concurrence de maximum 0,2%, augmenté d'un coefficient de 1,5.

Le solde éventuel, après l'affectation au régime sectoriel la partie pour la pension extralégale, telle que décrite à l'alinéa précédent, sera, au 1<sup>er</sup> octobre 2008, affectée à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés.

Dans les entreprises où le niveau de la pension extralégale est au 1<sup>er</sup> octobre 2008 au moins égal au niveau fixé par le secteur, le solde complet peut être affectée à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés, conformément aux dispositions de l'article 4, §4C. de cette convention collective de travail.

Ces augmentations des appointements sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par convention collective de travail ou par règlement de travail.

## F. Suppletieve regeling

Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of het overleg op ondernemingsvlak niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst voor 31 oktober 2007, worden vanaf 1 juli 2007 alle effectieve bruto maandwedges van de bedienden verhoogd met 0,7 % in de ondernemingen bedoeld in punt A. van deze §, of met 0,35% in de ondernemingen bedoeld in punt B. van deze § en in voorkomend geval met de bijkomende 0,35% in de ondernemingen bedoeld in punt D. van deze §.

Deze weddeverhogingen zijn eveneens van toepassing op de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan in een collectieve arbeidsovereenkomsten of in het arbeidsreglement.

### §2. Weddeverhoging

**A. Voor de ondernemingen die geen eigen loonbarema toepassen of voor de ondernemingen die enkel de nationale minimum weddeschaal toepassen.**

Op 1 oktober 2008 worden alle effectieve bruto maandwedges van de bedienden verhoogd met 0,4%, weliswaar te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de som van de reële indexeringen en de verwachte inflatie van 3,9 % tijdens 2007 en 2008.

Indien dit saldo nul of negatief is, wordt er op 1 oktober 2008 geen loonsverhoging toegepast.

Indien dit saldo 0,4% overschrijdt, wordt vanaf 1 oktober 2008 het deel dat de 0,4% overschrijdt, gebruikt voor een verhoging van de bijdrage aan het sectoraal aanvullend pensioenstelsel met maximum 0,2%, verhoogd met een coëfficiënt van 1,5.

Het eventuele saldo, na aanwending van het deel voor het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, zoals beschreven in voorgaande alinea, zal op 1 oktober 2008 aangewend worden voor een verhoging van de effectieve bruto maandwedges van de bedienden.

In ondernemingen waar het niveau van het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak op 1 oktober 2008 minstens evenwaardig is aan het niveau bepaald op sectorvlak kan het volledige saldo aangewend worden voor een verhoging van de brutomaandwedges van de bedienden, conform de bepalingen van artikel 4, §4C. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze weddeverhogingen zijn eveneens van toepassing op de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

L'augmentation des appointements et de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, ainsi que les autres modalités, seront, le cas échéant, repris dans une convention collective de travail à conclure avant le 31 octobre 2008.

## **B. Pour les entreprises qui appliquent un barème salarial propre**

Au 1<sup>er</sup> octobre 2008, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,25%, moyennant toutefois majoration ou déduction de la différence entre la somme des indexations réelles et l'inflation de 3,9 % prévue pour 2007 et 2008.

Si ce solde est nul ou négatif, il ne sera pas octroyé d'augmentation salariale au 1<sup>er</sup> octobre 2008.

Si ce solde dépasse 0,25%, la partie dépassant 0,25% sera, au 1<sup>er</sup> octobre 2008, affecté à une augmentation de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, à concurrence de maximum 0,2%, augmenté d'un coefficient de 1,5.

Le solde éventuel, après l'affectation au régime sectoriel la partie pour la pension extralégale, telle que décrite à l'alinéa précédent, sera, au 1<sup>er</sup> octobre 2008, affectée à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés.

Dans les entreprises où le niveau de la pension extralégale est au 1<sup>er</sup> octobre 2008 au moins égal au niveau fixé par le secteur, le solde complet peut être affecté à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés, conformément aux dispositions de l'article 4, §4C. de cette convention collective de travail.

Les augmentations des appointements sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par convention collective de travail ou par règlement de travail.

L'augmentation des appointements et de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, ainsi que les autres modalités, seront, le cas échéant, repris dans une convention collective de travail à conclure avant le 31 octobre 2008.

De weddeverhoging en de verhoging van de bijdrage aan het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, alsmede de verdere modaliteiten, zullen in voorkomend geval worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten voor 31 oktober 2008.

## **B. Voor ondernemingen die een eigen loonbarema toepassen**

Op 1 oktober 2008 worden alle effectieve bruto maandweddes van de bedienden verhoogd met 0,25%, weliswaar te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de som van de reële indexeringen en de verwachte inflatie van 3,9 % tijdens 2007 en 2008.

Indien dit saldo nul of negatief is, wordt er op 1 oktober 2008 geen loonsverhoging toegepast.

Indien dit saldo 0,25% overschrijdt, wordt vanaf 1 oktober 2008 het deel dat de 0,25% overschrijdt, gebruikt voor een verhoging van de bijdrage aan het sectoraal aanvullend pensioenstelsel met maximum 0,2%, verhoogd met een coëfficiënt van 1,5.

Het eventuele saldo, na aanwending van het deel voor het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, zoals beschreven in voorgaande alinea, zal op 1 oktober 2008 aangewend worden voor een verhoging van de effectieve bruto maandweddes van de bedienden.

In ondernemingen waar het niveau van het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak op 1 oktober 2008 minstens evenwaardig is aan het niveau bepaald op sectorvlak kan het volledige saldo aangewend worden voor een verhoging van de brutomaandweddes van de bedienden, conform de bepalingen van artikel 4, §4C. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De weddeverhogingen zijn eveneens van toepassing op de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremie's, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

De weddeverhoging en de verhoging van de bijdrage aan het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, alsmede de verdere modaliteiten, zullen in voorkomend geval worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten voor 31 oktober 2008.

### **Article 3 – Exceptions**

L'article 2 ci-dessus ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un accord pour les années 2007 et 2008. Les comités de conciliation régionaux sont compétents pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les comités de conciliation régionaux seront chargés de déterminer quelles sont les entreprises se trouvant complètement ou partiellement dans cette situation. A cet effet, ils doivent tenir compte de faits probants ainsi que de la situation de l'entreprise.

Les entreprises subissant une réorganisation et/ou restructuration profonde pourront s'adresser aux comités de conciliation régionaux afin d'obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation ou une autre affectation de ces avantages.

### **Article 4 - Pension extralégale**

#### **§1. - Principe**

Un engagement de pension collectif, qui prévoit une prime de l'entreprise s'élevant à au moins 1 % du salaire brut annuel de l'employé à charge de l'entreprise, qui est déclaré à l'Office national de sécurité sociale, est assuré à tous les travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé (en ce compris les cadres) au 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Cette prime est exclusivement utilisée pour la constitution d'une pension ou d'un capital de retraite et le remboursement des réserves en cas de décès prématuré.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, cet engagement de pension collectif s'élève à 1,1 %.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008, cet engagement de pension est le cas échéant majoré de maximum 0,3 % conformément à l'article 2, §2A, 3<sup>e</sup> alinéa et à l'article 2, §2B, 3<sup>e</sup> alinéa de cette convention collective de travail.

#### **§2. - Réalisation de l'engagement de pension collectif**

Pour la réalisation de cet engagement de pension collectif, 3 types d'entreprises sont distinguées.

### **Artikel 3 – Uitzonderingen**

Het artikel 2 hierboven is niet van toepassing op de ondernemingen die reeds door een akkoord gedekt zijn voor de jaren 2007 en 2008. De gewestelijke verzoeningscomité's zijn bevoegd om de eventuele toepassingmoeilijkheden te regelen.

Deze bepalingen zijn evenmin van toepassing op de ondernemingen die zich in de economische onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te passen. De gewestelijke verzoeningscomité's zijn belast met de bepaling van de ondernemingen die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en de toestand van de onderneming.

Ondernemingen getroffen door een ingrijpende reorganisatie en/of herstructurering kunnen zich tot de gewestelijke verzoeningscomité's wenden om, op aanwijsbare feiten, een afwijking of een herschikking van deze voordelen te bekomen.

### **Artikel 4 - Aanvullend pensioen**

#### **§1. - Principe**

Aan alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden (met inbegrip van de kaderleden) wordt op 1 juli 2007 een collectieve pensioentoezegging verzekerd, die voorziet in een toelage ten laste van de onderneming die minstens 1 % bedraagt van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de bediende.

Deze pensioentoeelage wordt uitsluitend gebruikt voor de aanleg van een rustpensioen of –kapitaal en de terugbetaling van de reserves bij eerder overlijden.

Vanaf 1 januari 2008 zal deze collectieve pensioentoezegging 1,1% bedragen.

Vanaf 1 oktober 2008 wordt deze pensioentoezegging in voorkomend geval verhoogd met maximum 0,3%, conform artikel 2, §2A, 3<sup>de</sup> alinea en artikel 2, §2B, 3<sup>de</sup> alinea van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **§2. - Realisering van de collectieve pensioentoezegging**

Voor de realisering van deze collectieve pensioentoezegging worden 3 types van ondernemingen onderscheiden.

A. Les entreprises où il n'existait pas encore de régime de pension extralégale au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 pour tout ou partie des employés visés, les entreprises où il existait bien un régime de pension extralégale au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 pour les employés visés mais où ce régime d'entreprise a été abrogé après cette date et les nouvelles entreprises créées à partir du 11 juin 2001, réalisent cet engagement de pension collectif via l'organisme de pension désigné par le secteur, la "caisse commune d'assurances Integrale" ou via la possibilité d'opting-out, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 janvier 2007 modifiant et remplaçant la convention collective de travail du 21 mars 2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, portant exécution de l'article 4, §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 et enregistrée sous le numéro 82 045/CO/209.

B. Les entreprises sans délégation syndicale qui, en exécution de l'article 2 § 3 de l'accord national 1999-2000 enregistré sous le n° 51 355/COF/2090000, ont instauré un régime de pension extralégale approuvé par la commission paritaire 209, réalisent cet engagement de pension à leur propre niveau conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, portant exécution de l'article 4, §§ 2, 3 et 4 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002, enregistrée sous le numéro 60649/CO/209 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 septembre 2002.

C. Les entreprises où il existait déjà avant le 11 juin 2001 un régime de pension extralégale équivalent pour tout ou partie des employés visés au niveau de l'entreprise et qui à ce titre ont également été reconnues par la commission paritaire, réalisent cet engagement de pension à leur propre niveau conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001, conclue par la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, portant exécution de l'article 4, §§ 2,3 et 4 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002, enregistrée sous le numéro 60649/CO/209 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 septembre 2002.

### **§3. – Dispositions particulières pour les entreprises visées sous §2 A.**

A. La cotisation annuelle au plan sectoriel pour la pension extralégale, prévue à l'article 5 §1 de la convention collective de travail du 18 janvier 2007, est augmentée à 1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

A. Ondernemingen waar vóór 11 juni 2001 voor het geheel of een deel van de bedoelde bedienden nog geen aanvullend pensioenstelsel op ondernemingsvlak bestond, alsook ondernemingen waar vóór 11 juni 2001 voor de bedoelde bedienden wel een aanvullend pensioenstelsel op ondernemingsvlak bestond, maar waar dit ondernemingsstelsel na deze datum werd opgeheven, en nieuwe ondernemingen opgericht vanaf 11 juni 2001, realiseren deze collectieve pensioentoezegging via de door de sector aangeduide pensioeninstelling "Gemeenschappelijke Verzekeringskas Integrale" of via de mogelijkheid tot opting out, conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007, tot wijziging en vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2002, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabriektenijverheid, houdende uitvoering van artikel 4, §§ 1 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002 en geregistreerd onder het nummer 82 045/CO/209.

B. Ondernemingen zonder syndicale delegatie die in uitvoering van artikel 2 §3 van het nationaal akkoord 1999-2000, geregistreerd onder het n° 51 355/COF/2090000, een door het paritair comité 209 goedgekeurd extralegaal pensioenstelsel hebben ingevoerd, realiseren deze pensioentoezegging op hun eigen vlak conform de bepalingen van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabriektenijverheid, houdende uitvoering van artikel 4, §§ 2,3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002, geregistreerd onder het nummer 60649/CO/209 en algemeen verbindend verklaard door het Koninklijk Besluit van 30 september 2002.

C. Ondernemingen waar vóór 11 juni 2001 voor het geheel of een deel van de bedoelde bedienden reeds een evenwaardig aanvullend pensioenstelsel op ondernemingsvlak bestond en als dusdanig ook erkend werden door het paritair comité realiseren deze pensioentoezegging op hun eigen vlak conform de bepalingen van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabriektenijverheid, houdende uitvoering van artikel 4, §§ 2,3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002, geregistreerd onder het nummer 60649/CO/209 en algemeen verbindend verklaard door het Koninklijk Besluit van 30 september 2002.

### **§3. - Bijzondere bepalingen voor ondernemingen bedoeld in §2 A.**

A. De jaarlijkse bijdrage aan het sectorplan voor aanvullend pensioen voorzien in artikel 5 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007 wordt vanaf 1 juli 2007 verhoogd tot 1%.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, cette cotisation est augmentée de 0,1% et s'élèvera à 1,1 %.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008, cette cotisation est le cas échéant majorée de maximum 0,3 % conformément à l'article 2, §2A, 3<sup>e</sup> alinéa et à l'article 2, §2B, 3<sup>e</sup> alinéa de cette convention collective de travail.

B. Le règlement de pension sectoriel visé à l'article 4 de la convention collective de travail précitée du 18 janvier 2007 et la note technique visé à l'article 6 §3 de la même convention collective de travail sont modifiés. Le règlement de pension modifié ainsi que la note technique figurent à l'annexe 2 et à l'annexe 2 bis de la présente convention collective de travail.

C. La cotisation au régime sectoriel de pension extralégale est majorée jusqu'à 1 % dans les entreprises qui n'étaient pas liées par la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005 et qui n'ont pas appliqué volontairement l'article 4 de cette convention collective de travail (pension extralégale complémentaire).

D. Pour calculer la composition de cette pension extralégale, il convient de tenir compte d'une part, de la pension extralégale sectorielle instaurée à concurrence de 0,5 % de l'appointement brut annuel en exécution de l'article 4, §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 et de la convention collective de travail du 18 janvier 2007 en exécution de celui-ci et d'autre part, de la pension extralégale complémentaire instaurée à concurrence de 0,5 % de l'appointement brut annuel en exécution de l'article 4 de la convention collective de travail conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005.

Afin de simplifier les choses pour les affiliés, les réserves acquises de ces deux systèmes sont regroupées à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Les réserves acquises des systèmes d'entreprise seront transférées à cet effet au régime sectoriel de pension extralégale instauré en exécution de l'article 4, §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 et de la convention collective de travail du 18 janvier 2007 en exécution de celui-ci, à savoir l'organisme de pension désigné par le secteur, la "caisse commune d'assurances Integrale" ou, en cas d'opting-out, l'organisme de pension qui a été choisi par l'entreprise pour réaliser l'engagement de pension conformément au Chapitre VII de la convention collective de travail du 18 janvier 2007.

Le règlement de pension sera alors adapté en ce sens, si nécessaire.

Vanaf 1 januari 2008 wordt deze bijdrage verhoogd met 0,1% en zal ze 1,1% bedragen.

Vanaf 1 oktober 2008 wordt deze bijdrage in voorkomend geval verhoogd met maximum 0,3%, conform artikel 2, §2A, 3<sup>de</sup> alinea en artikel 2, §2B, 3<sup>de</sup> alinea van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

B. Het sectoraal pensioenreglement bedoeld in artikel 4 van de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007 en de technische nota bedoeld in artikel 6 §3 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd. Het gewijzigd pensioenreglement en de gewijzigde technische nota worden opgenomen als bijlage 2 en bijlage 2bis bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

C. De bijdrage aan het sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt verhoogd tot 1% in ondernemingen die niet gebonden waren door de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 en die niet vrijwillig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005 hebben toegepast (bijkomend aanvullend pensioen).

D. Om de samenstelling van dit aanvullend pensioen te berekenen dient rekening gehouden te worden met het sectoraal aanvullend pensioen ten belope van 0,5% van de bruto jaarwedde ingesteld in uitvoering van artikel 4, §§ 1 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002 en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007 tot uitvoering ervan en het bijkomend aanvullend pensioen ten belope van 0,5% van de bruto jaarwedde, ingesteld in uitvoering van artikel 4 van de buiten paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sociale programmatie 2005-2006 van 10 november 2005.

Teneinde voor de aangeslotenen de zaken te vereenvoudigen worden de verworven reserves van deze beide stelsels samengevoegd vanaf 1 juli 2007.

Daartoe zullen de verworven reserves van de ondernemingsstelsels overgedragen worden naar het sectoraal aanvullend pensioenstelsel ingesteld in uitvoering van artikel 4, §§ 1 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002 en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007 tot uitvoering ervan, met name de door de sector aangeduide pensioeninstelling "Gemeenschappelijke Verzekeringskas Integrale" of, in geval van opting out, de pensioeninstelling die door de onderneming gekozen werd om conform Hoofdstuk VII van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007 de pensioentoezegging te realiseren.

Het pensioenreglement zal, indien nodig, dan in die zin aangepast worden.

#### §4. – Dispositions particulières pour les entreprises visées sous §2 B et C.

A. La pension extralégale qui a été instaurée au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 doit s'appliquer à tous les employés et doit être en toutes circonstances égale à la cotisation à charge de l'entreprise de la pension extralégale instaurée au niveau sectoriel conformément au §3 A. ci-dessus.

Si le système d'entreprise est du type "prestations fixes", la réserve acquise financée par l'entreprise doit être à tout moment au moins égale à la réserve acquise qui serait obtenue par la capitalisation d'une prime à charge de l'entreprise qui s'élève au moins au pourcentage fixé au niveau sectoriel du salaire brut annuel de l'affilié déclaré à l'Office national de sécurité sociale, au taux d'actualisation qui est utilisé pour la détermination des réserves acquises.

L'équivalence doit être prouvée en envoyant à l'organisateur, l'association sans but lucratif "Pension complémentaire employés métal", Diamant Building, Boulevard A. Reyers 80 à 1030 Bruxelles

- soit une déclaration de l'actuaire désigné de l'organisme de pension qui gère le plan d'entreprise en question, dans lequel il déclare que *"le règlement d'entreprise a été instauré avant le 11 juin 2001 pour tous les employés et que les réserves acquises satisfont à tout moment aux conditions d'équivalence du régime de pension sectoriel prévu à l'article 4, §4 A. de la convention collective de travail du 24 septembre 2007"* ;
- soit une copie du règlement d'entreprise de la pension extralégale instaurée au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001.

Sans une telle preuve d'équivalence, l'entreprise est considérée comme appartenant aux entreprises tombant sous le coup du §2 A. de cet article.

#### §4. - Bijzondere bepalingen voor ondernemingen bedoeld in §2 B en C.

A. Het aanvullend pensioen dat op ondernemingsvlak werd ingesteld vóór 11 juni 2001 moet gelden voor alle bedienden en moet te allen tijde evenwaardig zijn aan de bijdrage ten laste van de onderneming van het aanvullend pensioen ingesteld op sectorvlak overeenkomstig §3 A. hierboven.

Indien het ondernemingsstelsel van het type vaste prestaties is, moet de verworven reserve gefinancierd door de onderneming op ieder ogenblik minstens gelijk zijn aan de verworven reserve die zou bekomen worden door de kapitalisatie van een toelage ten laste van de onderneming van tenminste het sectoraal bepaalde percentage van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene, aan de actualisatievoet die gebruikt wordt voor de bepaling van de verworven reserves.

De evenwaardigheid dient aangetoond te worden door aan de inrichter, de Vereniging zonder Winstoogmerk "Aanvullend Pensioen Bedienden Metaal", Diamant Building, A. Reyerslaan 80 te 1030 Brussel te zenden :

- ofwel een verklaring van de aangewezen actuaris van de pensioeninstelling die het betrokken ondernemingsplan beheert, waarin hij verklaart dat *"het ondernemingsreglement ingevoerd werd vóór 11 juni 2001 voor alle bedienden, en dat de verworven reserves op ieder ogenblik voldoen aan de voorwaarden van evenwaardigheid met het sectorale pensioenstelsel voorzien in artikel 4, §4 A. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007"*.
- ofwel een kopie van het ondernemingspensioenreglement van het aanvullend pensioen ingesteld op ondernemingsvlak vóór 11 juni 2001.

Zonder dergelijk bewijs van evenwaardigheid wordt de onderneming geacht te behoren tot de ondernemingen vallend onder §2 A. van dit artikel.

B. Si la pension extralégale au niveau de l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2008 est au moins égale au niveau fixé par le secteur (minimum 1,1 %), l'augmentation de la cotisation pour la pension extralégale de 0,1%, tel que prévu par le §1ci-dessus, peut être convertie en une enveloppe de 0,075 % qui peut être reprise dans les négociations sur l'enveloppe, comme prévu à l'article 2, §1. Une éventuelle affectation de cette partie de l'enveloppe ne peut entrer en vigueur qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée concernant l'enveloppe ou si la concertation au niveau de l'entreprise n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 31 octobre 2007, la pension extralégale au niveau de l'entreprise est majorée de 0,1 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

C. Si la pension extralégale au niveau de l'entreprise au 1<sup>er</sup> octobre 2008 est au moins égal au niveau fixé par le secteur (minimum 1,1 % + l'éventuelle majoration prévue à l'article 2, §2A, 3<sup>e</sup> alinéa et à l'article 2, §2B, 3<sup>e</sup> alinéa), l'augmentation de la cotisation pour la pension extralégale%, tel que prévu par le §1ci-dessus peut être convertie au 1<sup>er</sup> octobre 2008 en une augmentation salariale qui correspond au solde qui dépasse les 0,4 % ou les 0,25%, comme prévu à l'article 2, §2A, 3<sup>e</sup> alinéa et à l'article 2, §2B, 3<sup>e</sup> alinéa, sans l'augmentation du coefficient de 1,5.

#### **§5. – Dispositions particulières relatives à l'extension du régime sectoriel de pension extralégale aux cadres**

A. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007, le champ d'application du régime de pension sectoriel est étendu à tous les travailleurs, y compris les cadres.

A l'article 1 de la convention collective de travail du 18 janvier 2007 modifiant et remplaçant la convention collective de travail du 21 mars 2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, portant exécution de l'article 4 §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 et enregistré sous le numéro 82 045/CO/209, est ajouté un 3<sup>e</sup> § :

"§3 – A partir du 1er juillet 2007, l'on entend par employés : tous les travailleurs avec un contrat de travail d'employé, y compris les cadres".

B. Les cadres auxquels s'applique au sein de l'entreprise un engagement de pension collectif, qui a été instauré avant le 31 décembre 2006 en application des règles de participation prévues dans la législation concernant les pensions complémentaires et qui est égal à l'engagement sectoriel, ne doivent pas participer à l'engagement sectoriel

B. Indien het niveau van het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak op 1 januari 2008 minstens evenwaardig is aan het niveau bepaald op sectorvlak (minimum 1,1%), kan de verhoging van de bijdrage voor het aanvullend pensioen met 0,1% , zoals voorzien in §1 hierboven, omgezet worden in een enveloppe van 0,075% die kan opgenomen worden in de enveloppe-onderhandelingen, zoals voorzien in artikel 2, §1. Een eventuele invulling van dit deel van de enveloppe kan pas in werking treden vanaf 1 januari 2008.

Indien geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan omtrent de enveloppe of het overleg op ondernemingsvlak niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst voor 31 oktober 2007, wordt vanaf 1 januari 2008 het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak verhoogd met 0,1%.

C. Indien het niveau van het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak op 1 oktober 2008 minstens evenwaardig is aan het niveau bepaald op sectorvlak (minimum 1,1% + de eventuele verhoging voorzien in dit artikel 2 §2A, 3<sup>de</sup> alinea en dit artikel 2 §2B, 3<sup>de</sup> alinea), kan de verhoging van de bijdrage voor het aanvullend pensioen, zoals voorzien in §1, op 1 oktober 2008 omgezet worden in een loonsverhoging die overeenkomt met het saldo dat de 0,4% of de 0,25% overschrijdt, zoals bepaald in artikel 2 §2A, 3<sup>de</sup> alinea en dit artikel 2 §2B, 3<sup>de</sup> alinea , zonder de verhoging met de coëfficiënt van 1,5.

#### **§5. - Bijzondere bepalingen met betrekking tot de uitbreiding van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel tot de kaderleden.**

A. Vanaf 1 juli 2007 wordt het toepassingsgebied van het sectorale pensioenstelsel uitgebreid tot alle werknemers met inbegrip van de kaderleden.

In artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007, tot wijziging en vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2002, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, houdende uitvoering van artikel 4, §§ 1 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002 en geregistreerd onder het nummer 82 045/CO/209, wordt een 3<sup>de</sup> § toegevoegd :

"§3 - Vanaf 1 juli 2007 wordt onder bedienden verstaan : alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden, met inbegrip van de kaderleden".

B. Kaderleden op wie binnen de onderneming een collectieve pensioentoezegging van toepassing is, die vóór 31 december 2006 met toepassing van de in de wetgeving betreffende de aanvullende pensioenen voorziene inspraakregels ingevoerd werd, en die evenwaardig is aan de sectortoezegging, dienen niet deel te nemen aan de sectorale toezegging.

L'équivalence implique que :

- le régime d'entreprise vaut pour tous les cadres de l'entreprise ;
- l'engagement de pension d'entreprise prévoit une prime de l'entreprise qui à tout moment s'élève au moins au pourcentage du salaire brut annuel de l'affilié à charge de l'entreprise déclaré à l'Office national de sécurité sociale, tel que fixé au §3 A de cet article ;
- cette prime est utilisée pour la constitution d'une pension ou d'un capital de retraite et le remboursement des réserves en cas de décès prématuré ;
- si le système d'entreprise est du type "prestations fixes" : la réserve acquise financée par l'entreprise est à tout moment au moins égale à la réserve acquise qui serait obtenue par la capitalisation d'une prime à charge de l'entreprise d'un pourcentage égal au pourcentages du salaire brut annuel de l'affilié déclaré à l'Office national de sécurité sociale, tel que prévu par le §1 ci-dessus, au taux d'actualisation qui est utilisé pour la détermination des réserves acquises.

L'équivalence doit être prouvée en envoyant avant le 31 décembre 2007 à l'organisateur, l'association sans but lucratif "Pension complémentaire employés métal", Diamant Building, Boulevard A. Reyers 80 à 1030 Bruxelles

- soit une déclaration de l'actuaire désigné de l'organisme de pension qui gère le plan d'entreprise en question, dans laquelle il déclare que *"le règlement d'entreprise a été instauré avant le 31 décembre 2006 et que les réserves acquises satisfont à tout moment aux conditions d'équivalence avec le régime de pension sectoriel prévu à l'article 4, §5 B. de la convention collective de travail du 24 septembre 2007"* ;
- soit une copie du règlement de pension d'entreprise.

Sans une telle preuve d'équivalence, les cadres de cette entreprise sont considérés comme appartenant au régime de pension sectoriel pour les entreprises tombant sous le coup du §2 A. de cet article.

Les régimes d'entreprise pour cadres qui dataient d'avant le 31 décembre 2006 et qui après cette date ont été supprimés appartiennent également aux entreprises tombant sous le coup du §2 A. de cet article.

#### **Article 5 – Appointements mensuels minimums garantis**

De evenwaardigheid houdt in dat:

- Het ondernemingsstelsel geldt voor alle kaderleden van de onderneming;
- De ondernemingspensioentoezegging voorziet in een toelage van de onderneming die op elk moment minstens het percentage van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene ten laste van de onderneming bedraagt, zoals bepaald in §3 A van dit artikel;
- Deze pensioentoeelage gebruikt wordt voor de aanleg van een rustpensioen of –kapitaal en de terugbetaling van de reserves bij eerder overlijden;
- Indien het ondernemingsstelsel van het type "vaste prestaties" is : de verworven reserve gefinancierd door de onderneming is op ieder ogenblik minstens gelijk aan de verworven reserve die zou bekomen worden door de kapitalisatie van een toelage ten laste van de onderneming gelijk aan de percentages van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene, zoals opgenomen in §1 hierboven, aan de actualisatievoet die gebruikt wordt voor de bepaling van de verworven reserves.

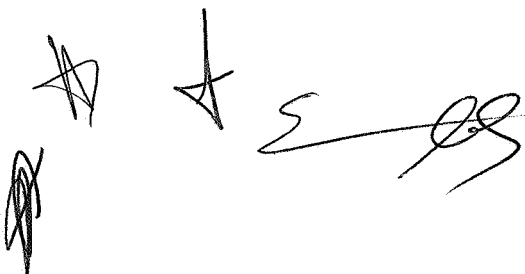
De evenwaardigheid dient aangetoond te worden door vóór 31 december 2007 aan de inrichter, de Vereniging zonder Winstoogmerk "Aanvullend Pensioen Bedienden Metaal", Diamant Building, A. Reyerslaan 80 te 1030 Brussel te zenden :

- Ofwel een verklaring van de aangewezen actuaire van de pensioeninstelling die het betrokken ondernemingsplan beheert, waarin hij verklaart dat *"het ondernemingsreglement ingevoerd werd vóór 31 december 2006, en dat de verworven reserves op ieder ogenblik voldoen aan de voorwaarden van evenwaardigheid met het sectorale pensioenstelsel voorzien in artikel 4, §5 B. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007"*.
- Ofwel een kopie van het ondernemingspensioenreglement

Zonder dergelijk bewijs van evenwaardigheid worden de kaderleden van deze onderneming geacht te behoren tot het sectoraal pensioenstelsel voor de ondernemingen vallend onder §2 A. van dit artikel.

Ondernemingsstelsels voor kaderleden van vóór 31 december 2006 die na deze datum werden opgeheven behoren eveneens tot de ondernemingen vallend onder §2 A. van dit artikel.

#### **Artikel 5 - Gewaarborgde minimum maandweddens**



Les appointements mensuels minimums garantis des employés sont fixés, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007 aux montants prévus à l'annexe 3 de cette convention collective de travail.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008, ces appointements mensuels minimums garantis seront augmentés de € 13,17.

Les appointements mensuels minimums garantis sont liés à l'évolution de l'index, conformément aux dispositions de la convention collective de travail conclue le 7 juillet 1997 au sein de la Commission paritaire 209 pour les employés de l'industrie des fabrications métalliques.

## **Article 6 - Barème national des appointements minimums**

### **§1. Motivation**

Les parties signataires prennent connaissance de la « Note aux présidents des commissions paritaires et aux organisations patronales et syndicales représentatives » relative aux barèmes liés à l'âge du Ministre du Travail du 16 février 2007.

### **§2. Suppression immédiate et définitive des barèmes salariaux basés sur l'âge :**

- Le barème national des appointements minimums qui évolue sur la base d'un critère d'âge est supprimé et remplacé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007 par un nouveau barème national des appointements minimums basé sur l'expérience professionnelle, tel que repris en annexe 4 de cette convention collective de travail..
- Les barèmes d'entreprise qui évoluent sur la base d'un critère d'âge sont supprimés et remplacés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007
- Il est conseillé aux entreprises de choisir à leur niveau un arrangement immédiat et définitif qui n'est plus basé sur l'âge. Si l'arrangement existant au niveau de l'entreprise a été convenu paritairement, elles peuvent en convenir un nouveau avec la délégation syndicale pour les employés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2007. Si elles ne le font pas, elles tombent sous l'application de la mesure transitoire telle que définie sous le §3.

### **§3. Mesure transitoire**

A titre de transition jusqu'au 31 décembre 2008, le barème national des appointements minimums existant basé sur l'âge, tel qu'institué par la convention collective de travail du 5 avril 1993, sera remplacé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007 par un nouveau barème national des appointements minimums basé sur l'expérience professionnelle, tel que repris en annexe 4 de cette convention collective de travail.

De gewaarborgde minimum maandweddes van de bedienden worden op 1 juli 2007 vastgelegd zoals vermeld in de bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 oktober 2008 worden deze gewaarborgde minimum maandweddes verhoogd met € 13,17.

De gewaarborgde minimum maandweddes worden gekoppeld aan de evolutie van de index, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 7 juli 1997 in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

## **Artikel 6 - Nationale minimum weddeschaal**

### **§1. Motivatie**

De ondertekenende partijen nemen kennis van de "Nota aan de Voorzitters van de paritaire comités en aan de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties" met betrekking tot de leeftijdsgebonden barema's van de Minister van Werk van 16 februari 2007.

### **§2. Onmiddellijke en definitieve afschaffing van de loonbarema's gebaseerd op leeftijd:**

- De nationale minimum weddeschaal die op basis van een leeftijdscriterium evolueert, wordt afgeschaft en vanaf 1 juli 2007 vervangen door een nieuwe nationale minimum weddeschaal op basis van de beroepsloopbaan, zoals opgenomen als bijlage 4 bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
- De ondernemingsbarema's die op basis van een leeftijdscriterium evolueren worden afgeschaft en vervangen vanaf 1 oktober 2007.
- Ondernemingen worden aanbevolen om op hun vlak te kiezen voor een onmiddellijke en definitieve bedrijfsregeling die niet meer gebaseerd is op leeftijd. Indien deze bestaande bedrijfsregeling paritair werd afgesproken, kunnen zij voor 1 oktober 2007 een nieuwe bedrijfsregeling afspreek met de vakbondsafvaardiging voor bedienden. Doen zij dit niet dan vallen ze onder de overgangsmaatregel zoals bepaald in §3.

### **§3. Overgangsmaatregel**

Bij wijze van overgang tot 31 december 2008, wordt de bestaande nationale minimum weddeschaal op basis van leeftijd, zoals ingesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 1993, vanaf 1 juli 2007 vervangen door een nieuwe nationale minimum weddeschaal op basis van de beroepsloopbaan, zoals opgenomen als bijlage 4 bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

A titre de transition jusqu'au 31 décembre 2008, l'augmentation liée à l'âge dans les barèmes d'entreprises est, au sein de la même échelle salariale, remplacée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007 par une augmentation sur la base de carrière professionnelle selon les principes décrits ci-dessous.

Par expérience professionnelle, on entend le passé professionnel de l'employé concerné, au sein ou en dehors du secteur, comme travailleur ou indépendant en tenant compte d'équivalences pour les périodes de suspension du contrat de travail, les périodes de chômage et de maladie et les études.

Le travail à temps partiel est assimilé à du travail à temps plein pour le calcul de la carrière professionnelle.

L'expérience professionnelle utile pour les fonctions reprises dans le barème national des appointements minimums débute à partir de l'âge de 21 ans.

Les employés ayant déjà obtenu en 2007 une augmentation salariale en application de ces barèmes supprimés, ne peuvent prétendre à une augmentation salariale en application des nouveaux barèmes qu'à partir de 2008.

#### §4. Nouvel arrangement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009

La mesure transitoire applicable jusqu'au 31 décembre 2008 telle que reprise dans le § précédent sera remplacée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 par un nouvel arrangement.

Les partenaires sociaux du secteur ou de l'entreprise mèneront, chacun à leur niveau, des pourparlers pendant la durée du présent accord afin d'arriver à une solution définitive et durable qui doit entrer en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, tout en respectant la neutralité sociale et budgétaire.

#### §5. Evaluation

Les partenaires sociaux évalueront durant le 4<sup>ème</sup> trimestre 2008 au niveau sectoriel l'application de cet article dans le secteur et dans les entreprises et prendront les mesures nécessaires pour réaliser le passage fermé entre la mesure de transition et le nouvel arrangement

Bij wijze van overgang tot 31 december 2008, wordt in de ondernemingsbarema's die op basis van een leeftijdscriterium evolueren, binnen dezelfde loonschaal, vanaf 1 juli 2007, het leeftijdscriterium vervangen door het criterium beroepsloopbaan, volgens de principes zoals hieronder beschreven.

Onder beroepsloopbaan wordt verstaan het beroepsverleden van de betrokken bediende binnen of buiten de sector als werknemer of als zelfstandige, waarbij ook rekening gehouden zal worden met gelijkstellingen voor periodes van schorsingen van de arbeidsovereenkomst, periodes van werkloosheid en van ziekte en studies.

Deeltijdse arbeid wordt gelijkgesteld met voltijdse arbeid voor de berekening van de beroepsloopbaan.

De nuttige beroepsloopbaan voor de functies opgenomen in de nationale minimum weddeschaal begint te lopen vanaf de leeftijd van 21 jaar.

Bedienden die in 2007 reeds een loonsverhoging ontvangen hebben door toepassing van deze intussen afgeschafte barema's, kunnen pas aanspraak maken op een loonsverhoging door toepassing van deze nieuwe barema's vanaf 2008.

#### §4. Nieuwe regeling vanaf 1 januari 2009

De overgangsmaatregel van toepassing tot 31 december 2008 zoals opgenomen in de vorige § wordt vanaf 1 januari 2009 vervangen door een nieuwe regeling.

De sociale partners van de sector of in de onderneming zullen, ieder op hun vlak, besprekingen voeren tijdens de duurtijd van onderhavig nationaal akkoord teneinde te komen tot een definitieve en duurzame oplossing die moet ingaan vanaf 1 januari 2009, waarbij de sociale en budgettaire neutraliteit zal gerespecteerd worden.

#### §5. Evaluatie

De sociale partners zullen op sectorvlak in de loop van het 4<sup>de</sup> kwartaal 2008 de toepassing van dit artikel in de sector en op ondernemingsvlak evalueren en zullen de nodige maatregelen nemen om de sluitende overgang tussen de overgangsmaatregel en de nieuwe regeling te realiseren.

## **Artikel 7 - Formation**

### **§1. Cotisation groupes à risque**

La cotisation pour les groupes à risque, perçue par l'asbl "Institut de formation postsecondaire de l'industrie des fabrications métalliques – employés", en abrégé "IFPM-employés", est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord.

Afin d'en simplifier la perception, le montant de cette cotisation est établi en un montant forfaitaire.

La cotisation patronale forfaitaire de € 32,50 par employé par an versée à l'asbl "IFPM-employés" et destinée aux groupes à risque est maintenue pour l'année 2007.

Pour l'année 2008, ce montant de la cotisation forfaitaire est augmenté à € 34.

Le produit de la cotisation pour groupes à risque ainsi perçue par l'asbl "IFPM-employés" sera intégralement versé aux fonds de formation paritaires pour les employés qui existent au niveau provincial ou sous-régional. Les fonds de formation affecteront ces moyens à la formation et à l'emploi des employés appartenant aux groupes à risque.

Les modalités de perception seront repris dans une convention collective de travail séparée.

### **§2. Cotisation ASBL "IFPM-Employés"**

La cotisation patronale forfaitaire de € 24,79 par employé par an versée à l'asbl "IFPM-employés" et destinée à la formation des employés est portée à € 26 par employé par an à partir de l'année 2007.

A partir de 2008, cette cotisation sera portée à € 27,50 par employé par an.

De ce montant forfaitaire de € 26 en 2007 et de € 27,50 en 2008, € 16,11 seront répartis entre les comités de gestion compétents pour les parties néerlandophone et francophone du pays selon les critères en vigueur.

Le produit des € 9,89 en 2007 et des € 11,39 en 2008 restants sera réparti sur la base du nombre d'employés entre les fonds de formation paritaires pour les employés existant au niveau provincial ou sous-régional.

### **§3. Engagement de formation**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des employés et donc de l'entreprise.

## **Artikel 7 - Opleiding**

### **§1. Bijdrage risicogroepen**

De bijdrage bestemd voor risicogroepen, geïnd door de VZW "Paritair instituut voor de naschoolse opleiding van de Metaalverwerkende nijverheid – bedienden", afgekort "INOM-Bedienden", wordt voor de duur van dit akkoord bepaald op 0,10%.

Teneinde de inning te vereenvoudigen wordt het bedrag ervan forfaitair vastgesteld.

De forfaitaire werkgeversbijdrage ten belope van € 32,50 per bediende per jaar aan de VZW "INOM-Bedienden" bestemd voor de risicogroepen, wordt voor het jaar 2007 behouden.

Voor het jaar 2008 wordt deze forfaitaire bijdrage verhoogd tot € 34.

De opbrengst van de aldus door de VZW "INOM-Bedienden" geïnde bijdrage voor risicogroepen zal integraal doorgestort worden aan de paritaire opleidingsfondsen voor de bedienden die op provinciaal of subgewestelijk vlak bestaan. De opleidingsfondsen zullen deze middelen aanwenden voor de opleiding en tewerkstelling van risicogroepen.

De inningsmodaliteiten worden in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.

### **§2. Bijdrage VZW "INOM Bedienden"**

De forfaitaire werkgeversbijdrage ten belope van € 24,79 per bediende per jaar aan de VZW "INOM-Bedienden" bestemd voor de opleiding van bedienden, wordt vanaf het jaar 2007 gebracht op € 26 per bediende per jaar.

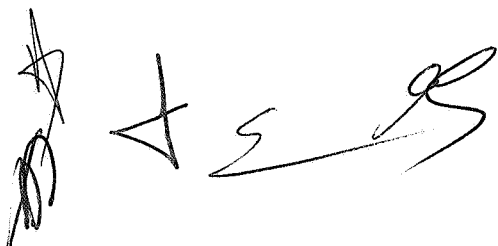
Vanaf 2008 zal deze bijdrage gebracht worden op € 27,50 per bediende per jaar.

Van deze forfaitaire bijdrage van € 26 in 2007 en € 27,50 in 2008 zullen € 16,11 tussen de Beheerscomités bevoegd voor het Nederlandstalig en het Franstalig landsgedeelte verdeeld worden volgens de geldende criteria.

De opbrengst van de overige € 9,89 in 2007 en € 11,39 in 2008 zal verdeeld worden tussen de paritaire opleidingsfondsen voor de bedienden die op provinciaal of subgewestelijk vlak bestaan op basis van het aantal bedienden.

### **§3. Opleidingsengagement**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.



Dans les entreprises qui tombent sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, 1,05% de l'ensemble des heures prestées annuellement par l'ensemble des employés sera consacré à la formation professionnelle des employés, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Cet engagement de formation est augmenté à 1,20% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

On entend par formation professionnelle la formation qui améliore la qualification de l'employé tout en répondant aux besoins de l'entreprise, y compris la formation sur le tas. Cette formation professionnelle doit avoir lieu pendant les heures de travail. De plus, il est recommandé que la formation s'applique, dans toute la mesure du possible, à toutes les catégories d'employés.

Une convention collective séparée précisera les formations à prendre en considération pour le calcul de l'engagement de formation en tenant compte de la définition du bilan social renouvelé.

Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour employés peuvent être pris en considération pour le calcul des taux de 1,05 % en 2007 et de 1,20% en 2008 sus-mentionnés.

Chaque année, cet engagement sera soumis à une évaluation et les perspectives seront examinées au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale pour les employés. Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

Afin de mesurer la réalisation de l'engagement, une enquête coordonnée au niveau central sera organisée au cours du deuxième trimestre de 2008 auprès des entreprises, y compris celles sans délégation syndicale pour les employés.

Les entreprises ne répondant pas à l'enquête ne pourront pas faire appel aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur, selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration de ces instances paritaires de formation.

In de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, zal vanaf 1 januari 2007 1,05% van het geheel van de jaarlijks door de totaliteit van de bedienden gepresteerde uren besteed worden aan beroepsopleiding van de bedienden.

Dit opleidingsengagement wordt vanaf 1 januari 2008 verhoogd tot 1,20 %.

Onder beroepsopleiding wordt verstaan: vorming die de kwalificatie van de bediende bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training. Deze beroepsopleiding dient tijdens de werkuren te gebeuren. Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van bedienden zou slaan.

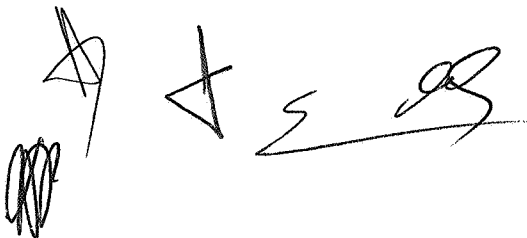
In een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zal gepreciseerd worden welke opleidingen in aanmerking komen voor de berekening van dit opleidingsengagement, rekening houdende met de definitie in de vernieuwde sociale balans.

De op ondernemingsvlak reeds bestaande inspanningen inzake beroepsopleiding voor bedienden kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde 1,05% in 2007 en 1,20% in 2008.

Dit engagement zal jaarlijks op ondernemingsvlak geëvalueerd worden door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale delegatie voor bedienden. Tegelijkertijd zullen eveneens de vooruitzichten inzake beroepsopleiding besproken worden. Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in 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.

Om de realisatie van het opleidingsengagement te meten zal in de loop van het 2<sup>de</sup> kwartaal van 2008 een centraal gecoördineerde enquête georganiseerd worden bij de ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie voor bedienden.

Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector, volgens de modaliteiten vastgelegd door de Raad van Bestuur van de paritaire opleidingsinstanties.



#### §4. Plans de formation

A partir du 1er janvier 2008, toutes les entreprises ayant un Conseil d'entreprise ou à défaut un Comité pour la protection et la prévention au travail devront élaborer un plan de formation global et le présenter pour information et avis au Conseil d'entreprise. Dans les entreprises sans Conseil d'entreprise, mais avec un Comité pour la protection et la prévention au travail uniquement ce plan de formation devra être présenté pour avis à la délégation syndicale pour les employés.

Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année. Si l'année comptable ne correspond pas à l'année calendrier, ce plan devra être élaboré dans les 3 mois qui suivent la fin de l'année comptable.

Au 4<sup>ème</sup> trimestre 2008 cette méthode sera évaluée une première fois au plan sectoriel. Une seconde évaluation aura lieu au 4<sup>ème</sup> trimestre 2010. Il sera à ce moment décidé paritairement de maintenir ou non la méthode, ou de la modifier.

Par plan de formation on entend, d'une part, l'aperçu global des besoins de formation dans l'entreprise et, d'autre part, la façon dont on compte y répondre.

Lors de l'élaboration du plan de formation, les besoins de formation seront examinés dans tous les départements et pour tous les groupes de personnel.

Chaque année il sera fait rapport au Conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale des employés sur le contenu du plan de formation.

Les parties signataires peuvent déterminer avant fin 2007 les modalités plus précises.

#### §5. CV formation

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, chaque entreprise tient un "CV formation" pour chaque employé dans l'intérêt de la formation permanente et de l'expérience professionnelle acquise pour la suite de la carrière.

Ce CV formation est un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies par l'employé durant sa carrière dans l'entreprise (y compris les formations informelles, les formations sur le tas, l'élargissement de l'éventail des tâches, etc.) et les formations suivies à l'initiative de l'employé.

Cet inventaire est validé par l'employeur et l'employé dans un document conjoint dont l'employé reçoit un exemplaire lorsqu'il quitte l'entreprise ou lorsqu'il le demande.

Un modèle sectoriel supplétif et simple sera établi dans une convention collective de travail pour le 31 décembre 2007.

#### §4. Opleidingsplannen

Vanaf 1 januari 2008 zijn alle ondernemingen die een Ondernemingsraad hebben opgericht of, bij ontstentenis, een Comité Bescherming en Preventie op het Werk, er toe gehouden om een globaal opleidingsplan op te stellen, dat ter informatie en voor advies voorgelegd zal worden aan de Ondernemingsraad. In ondernemingen zonder Ondernemingsraad maar enkel met een Comité Bescherming en Preventie op het Werk wordt dit opleidingsplan voor advies voorgelegd aan de syndicale delegatie voor bedienden.

Tegen 31 maart van elk jaar moet het plan definitief zijn opgemaakt. Indien het boekhoudkundig jaar niet samenvalt met het kalenderjaar, gebeurt dit binnen de 3 maanden na het einde van het boekhoudkundig jaar.

In het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2008 wordt deze methode voor het eerst geëvalueerd op sectoraal vlak. Deze evaluatie wordt herhaald in het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2010. Alsdan wordt paritair beslist de methode te handhaven, dan wel te wijzigen.

Onder opleidingsplan wordt verstaan een globaal overzicht van enerzijds de opleidingsbehoeften in de onderneming en anderzijds de wijze waarop er zal aan tegemoet gekomen worden.

Bij de opmaak van het opleidingsplan zullen de opleidingsbehoeften in alle afdelingen en personeelsgroepen onderzocht worden.

Jaarlijks wordt de uitvoering van het opleidingsplan gerapporteerd aan de Ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de syndicale delegatie voor bedienden.

De ondertekenende partijen kunnen voor einde 2007 de nadere modaliteiten bepalen.

#### §5. OpleidingsCV

Vanaf 1 januari 2008 houdt elke onderneming, in het belang van de permanente vorming en van de verworven beroepservaring voor de verdere loopbaan, van elke bediende een "opleidingsCV" bij.

Dit opleidingsCV is een inventaris van de door de bediende uitgeoefende functies én gevolgde opleidingen tijdens zijn loopbaan in betrokken onderneming (ook de informele opleidingen, werkplekleren, taakverbreding, e.d.) en de opleidingen op eigen initiatief van de bediende.

Deze inventaris wordt gevalideerd door de werkgever en de bediende in een gemeenschappelijk document, waarvan de bediende bij uitdiensttreding of op zijn vraag een uittreksel dient te krijgen.

Sectoraal zal een suppletief en eenvoudig model vastgelegd worden in een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten tegen 31 december 2007.

## **Artikel 8 - Prépension**

§1. L'âge de la prépension tel que prévu dans la convention collective de travail n°17, conclue au sein du Conseil National du Travail, est fixé à 58 ans dans les limites des possibilités légales pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 30 juin 2009 compris.

§2. L'âge de la prépension est, dans les limites des possibilités légales, abaissé à 56 ans pour les employés qui peuvent justifier une carrière professionnelle de 33 ans en tant que travailleur dont 20 ans de travail comprenant des prestations de nuit au sens de la convention collective de travail n°46, conclue au sein du Conseil national du travail pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008 inclus.

§3. L'âge de la prépension à mi-temp tel que prévu dans la convention collective de travail n°55, conclue au sein du Conseil National du Travail, est fixé à 55 ans dans les limites des possibilités légales pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008 compris.

§4. Les parties attirent l'attention sur le fait que, dans le cadre de l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la possibilité est créée, pour les employés de 56 ans et plus ayant travaillé au moins 40 ans, de partir en prépension.

## **Article 9 - Crédit temps**

§1. Les parties confirment la procédure sectorielle de dérogation aux possibilités légales de l'élargissement du crédit temps, tel qu prévu par l'article 8 de l'Accord National 2001-2002 du 11 juin 2001, enregistré sous le numéro 57918/CO/209 et modifié par la convention collective de travail du 2 décembre 2002 (n° d'enregistrement 64996/CO/209), du 16 juillet 2003 (n° d'enregistrement 68059/CO/209) et du 13 novembre 2003 (n° d'enregistrement 69371/CO/209).

§2. A l'article 8 sus-mentionné de l'Accord National 2001-2002 du 11 juin 2001 il est ajouté ce qui suit :

" Le refus de l'employeur de la demande d'élargissement des droits au crédit temps doit être commenté par l'employeur auprès de la délégation syndicale pour les employés ou à défaut auprès des employés".

## **Article 10 - Frais de transport**

### **§1. Plafond**



## **Artikel 8 - Brugpensioen**

§1. De brugpensioenleeftijd, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt, binnen de wettelijke mogelijkheden, op 58 jaar gebracht voor de periode gaande van 1 januari 2007 tot en met 30 juni 2009.

§2. De brugpensioenleeftijd wordt, binnen de wettelijke mogelijkheden, verlaagd tot 56 jaar voor bedienden die een beroepsverleden van 33 jaar als werknemer kunnen aantonen waarvan 20 jaar arbeid met nachtprestaties in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 46, gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor de periode gaande van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008.

§3. De leeftijd voor het halftijds brugpensioen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 55, gesloten in de Nationale Arbeidsraad wordt, binnen de wettelijke mogelijkheden, bepaald op 55 jaar voor de periode gaande van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008.

§4. Partijen wijzen erop dat in het kader van de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 de mogelijkheid werd gecreëerd om bedienden van 56 jaar en meer met een beroepsverleden van minstens 40 jaar op brugpensioen te stellen.

## **Artikel 9 - Tijdskrediet**

§1. Partijen bevestigen de sectorale procedure voor de ondernemingen tot uitbreiding van de wettelijke mogelijkheden van het tijdskrediet zoals deze voorzien is in artikel 8 van het Nationaal akkoord 2001-2002 van 11 juni 2001, geregistreerd onder het nummer 57918/CO/209 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2002 (registratienummer 64996/CO/209), van 16 juli 2003 (registratienummer 68059/CO/209) en van 13 november 2003 (registratienummer 69371/CO/209).

§2. Aan het bovengenoemd artikel 8 van het Nationaal akkoord 2001-2002 van 11 juni 2001 wordt het volgende toegevoegd :

" De weigering van de werkgever van de aanvraag tot uitbreiding van de rechten op tijdskrediet dient door hem te worden toegelicht bij de syndicale delegatie voor bedienden of, bij ontstentenis, bij de bedienden".

## **Artikel 10 - Vervoerskosten**

### **§1. Plafond**

Le plafond pour l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé, instauré par l'article 1 de la convention collective de travail du 15 février 1973 relative à l'intervention dans les frais de transport des employés, est augmenté à € 3 400 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## §2. Indemnité vélo

A l'article 9 §1 de la convention collective susmentionné l'alinéa suivant est ajouté :

" Pour les employés néanmoins qui se déplacent, pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport est calculée selon les dispositions du chapitre II - Transport par chemin de fer (SNCB) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007".

## Article 11 - Délégation syndicale

L'article 6, 2<sup>ème</sup> alinéa de la convention collective du 6 février 1996 concernant le statuts des délégations syndicales du personnel est remplacé par l'alinéa suivant :

"Toutefois, dans les entreprises occupant habituellement de 20 à 50 employés, visés par la présente convention collective de travail, une délégation syndicale sera instaurée si au moins la moitié des employés, visés par la présente convention collective de travail, le demande. Cette demande est faite par lettre recommandée adressée à l'entreprise. En cas de désaccord quant à savoir si la majorité des employés ont effectivement demandé l'institution d'une délégation syndicale, il sera demandé au Président du bureau de conciliation régional de constater si une majorité est réellement atteinte parmi les employés de l'entreprise. Si nécessaire, il pourra organiser parmi les employés un vote secret dans le mois suivant la demande".

Het plafond voor de tussenkomst van de werkgever in het privé-vervoer, ingesteld door artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 1973 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van bedienden, wordt verhoogd tot € 3 400 vanaf 1 januari 2008.

## §2. Fietsvergoeding

Artikel 9, §1 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met volgende alinea :

"Voor de bedienden echter die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatsen wordt vanaf 1 juli 2007 de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten geregeld overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk II - Vervoer per spoor (NMBS)".

## Artikel 11 - Syndicale delegatie

Artikel 6, 2de alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging wordt vervangen door volgende alinea :

" Nochtans zal er in de ondernemingen welke doorgaans tussen 20 en 50 bedienden, beoogd in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, tewerkstellen, een vakbondsafvaardiging worden ingesteld, indien minstens de helft van de bedienden, beoogd in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, hierom vragen. Deze aanvraag gebeurt per aangetekend schrijven aan de onderneming. In geval van onenigheid over het feit of de meerderheid van de bedienden wel degelijk om de oprichting van een vakbondsafvaardiging vraagt, wordt de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau gevraagd vast te stellen of die meerderheid inderdaad is bereikt bij het bediendepersoneel van de onderneming. Zonodig kan hij binnen de maand na de aanvraag een geheime stemming onder de bedienden organiseren".

## **Article 12 - Garanties syndicales**

Les cotisations annuelles au "Fonds des garanties syndicales et au Fonds Spécial pour employés", prévues aux articles 5 et 6 des conventions collectives de travail du 23 avril 1985 et du 14 avril 1986 relatives au Fonds des garanties syndicales et au Fonds spécial pour employés, rendues obligatoires par l'arrêté royal du 7 mai 1986, sont augmentées à partir de l'année 2007 comme suit:

- pour les entreprises occupant 100 employés et plus: de € 62 à € 66;
- pour les entreprises occupant moins de 100 employés: de € 38 à € 40.

A partir de l'année 2008 ces montants sont augmentés comme suit :

- pour les entreprises occupant 100 employés et plus: de € 66 à € 69,5;
- pour les entreprises occupant moins de 100 employés: de € 40 à € 42.

Le montant de cette cotisation versée au "Fonds des garanties syndicales et au Fonds spécial pour employés" qui dépasse les € 30 pour les entreprises occupant 100 employés et plus ainsi que le montant qui dépasse les € 13 pour les entreprises occupant moins de 100 employés ne seront pas pris en compte lors du calcul des retenues opérées en cas de déclenchement de grèves irrégulières telles que définies à l'article 8 de la convention collective de travail susmentionnée.

## **Article 13 - Sécurité d'emploi**

### **§1. Principe**

Aucune entreprise ne procédera à un licenciement multiple avant que les autres mesures préservant l'emploi n'aient été épuisées.

### **§2. Définition**

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par "licenciement multiple": tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendriers, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.

### **§3. Procédure**

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera observée :

## **Artikel 12 - Syndicale waarborgen**

De jaarlijkse bijdragen aan het "Fonds voor syndicale waarborgen en het Speciaal Fonds voor bedienden", waarvan sprake in de artikels 5 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1985 en 14 april 1986 met betrekking tot het Fonds voor syndicale waarborgen en het Speciaal Fonds voor bedienden, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 mei 1986, worden vanaf het jaar 2007 als volgt verhoogd :

- voor ondernemingen van 100 en meer bedienden : van € 62 naar € 66;
- voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden : van € 38 naar € 40.

Vanaf het jaar 2008 worden de bijdragen als volgt verhoogd :

- voor ondernemingen van 100 en meer bedienden : van € 66 naar € 69,5 ;
- voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden : van € 40 naar € 42.

Het bedrag van deze bijdrage aan het "Fonds voor syndicale waarborgen en het Speciaal Fonds voor bedienden" dat de € 30 overschrijdt voor ondernemingen van 100 en meer bedienden en de € 13 voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden, komt niet in aanmerking voor de berekening van de afhoudingen wegens het uitbreken van onregelmatige stakingen, zoals bepaald in het artikel 8 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 13 - Werkzekerheid**

### **§1. Principe**

In geen enkele onderneming zal overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

### **§2. Definitie**

Onder meervoudig ontslag wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddelde bediendebestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen ingevolge een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

### **§3. Procedure**

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd :

- Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale pour employés.
- S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés, que le Président du bureau de conciliation régional.
- Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.
- Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les quinze jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation régional.
- S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés concernés et le Président du bureau de conciliation régional.
- Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie voor bedienden in.
- In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in, alsook de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau.
- Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendevertegenwoordigers, dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen.
- Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de vijftien kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau.
- In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de betrokken bedienden en Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

#### §4. Sanction

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de € 1.870 par employé licencié sera versée au fonds de formation régional paritaire de la province dans laquelle l'entreprise est située :

- pour Anvers : Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)
- pour le Limbourg : Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)
- pour le Brabant Wallon, le Brabant Flamand et la Région Bruxelles-Capitale : Fonds de Formation et de l'emploi pour les employés des fabrications métalliques du Brabant (OBMB-FEMB)
- pour le Hainaut et Namur : Centre de Perfectionnement Employés Hainaut Namur (CPEHN)
- pour Liège et le Luxembourg : Centre de Formation et de Perfectionnement Employés Liège Luxembourg (CFPE)
- pour les Flandres Orientale et Occidentale : VORMETAL - Oost en West Vlaanderen

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation régional, à la demande de la partie la plus diligente.

#### §4. Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van € 1.870 per ontslagen bediende gestort worden aan het regionaal paritair opleidingsfonds van de provincie waar de onderneming gelegen is :

- voor Antwerpen : Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)
- voor Limburg : Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)
- voor Waals Brabant, Brussel en Vlaams Brabant : Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de bedienden van de metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)
- voor Henegouwen et Namen : Centre de Perfectionnement Employés Hainaut Namur (CPEHN)
- voor Luik/Luxemburg : Centre de Formation et de Perfectionnement Employés Liège Luxembourg (CFPE)
- voor Oost- en West-Vlaanderen : VORMETAL - Oost en West Vlaanderen

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation régional prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du bureau de conciliation régional.

#### **Article 14 - Contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire**

Les contrats de travail de durée déterminée et les contrats de travail intérimaire successifs qui sont convertis en contrats de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2007, reprennent toute l'ancienneté acquise dans l'entreprise concernée.

Si la rémunération annuelle de l'employé est inférieur au plafond prévu par l'article 67, §2 de la Loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est de minimum 6 mois, le contrat de durée indéterminée ne peut plus prévoir une période d'essai.

Si la rémunération annuelle de l'employé est inférieur au plafond prévu par l'article 67, §2 de la Loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est inférieur à 6 mois, le contrat de durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée est égal à maximum 6 mois moins la durée totale des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire sus-mentionnés. Si après le déduction, il reste une période d'essai de moins d'un mois, le contrat de travail de durée indéterminée ne contiendra plus de période d'essai.

Si la rémunération annuelle de l'employé est supérieur au plafond prévu par l'article 67, §2 de la Loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est inférieur à 12 mois, le contrat de durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée est égal à maximum 12 mois moins la durée totale des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire sus-mentionnés. Si après le déduction, il reste une période d'essai de de moins d'un mois, le contrat de travail de durée indéterminée ne contiendra plus de période d'essai.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het gewestelijk verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningsbureau niet toepast.

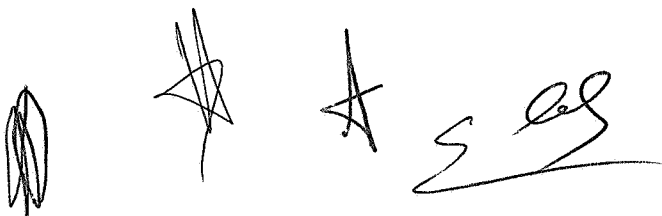
#### **Artikel 14 - Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid**

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die worden omgezet in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur vanaf 1 september 2007, nemen de volledige in de betrokken onderneming opgebouwde anciënniteit over.

Indien het jaarloon van de bediende lager is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minimum 6 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geen proefperiode voorzien.

Indien het jaarloon van de bediende lager is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minder dan 6 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een proefperiode voorzien waarvan de duur gelijk is aan maximaal 6 maanden verminderd met de duur van de hogergenoemde opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Zo er na deze vermindering een proefperiode overblijft van minder dan 1 maand zal de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur geen proefperiode meer voorzien.

Indien het jaarloon van de bediende hoger is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minder dan 12 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur een proefperiode voorzien waarvan de duur gelijk is aan maximaal 12 maanden verminderd met de duur van de hogergenoemde opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Zo na deze aftrek er een proefperiode overblijft van minder dan 1 maand zal de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur geen proefperiode meer voorzien.



Sont seuls pris en considération, les contrats de travail de durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui ont débuté après le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Les contrats de travail de durée déterminée ou les contrats de travail intérimaire sont considérés comme successifs si les interruptions entre les périodes d'emploi n'excèdent pas 3 mois.

#### **Article 15 - Classification des fonctions sectorielle et méthode de classification facultative**

Les partis fixeront le plus rapidement que possible un calendrier pour poursuivre les pourparlers afin d'élaborer avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 une classification des fonctions sectorielle et une méthode de classification facultative.

#### **Article 16 - Diversité**

Pendant la durée de cet Accord National un groupe de travail paritaire examinera la problématique de la diversité.

#### **Article 17 - Paix sociale**

La paix sociale sera garantie pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue au niveau provincial, sous-régional ou des entreprises.

La présente convention collective de travail a été conclue dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.

Par conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect de leurs obligations par les autres signataires.

#### **Article 18 - Durée**

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée indéterminée, sauf les articles 6, 7 §1, 8, 13 en 17 qui sont à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2008, à moins qu'une autre durée n'ait été mentionnée.

Ces dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Worden enkel in aanmerking genomen, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die begonnen zijn na 1 januari 2007.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid worden als opeenvolgend beschouwd als de onderbrekingen tussen de periodes van tewerkstelling niet meer dan 3 maanden bedragen.

#### **Artikel 15 - Sectorale functieclassificatie en de facultatieve classificatiemethode**

Partijen zullen zo spoedig mogelijk een timing vastleggen om de besprekingen verder te zetten om voor 1 januari 2009 te komen tot een sectorale functieclassificatie en een facultatieve classificatiemethode voor de ondernemingen.

#### **Artikel 16 - Diversiteit**

Tijdens de duurtijd van dit Nationaal akkoord zal in een paritaire werkgroep de problematiek van de diversiteit onderzocht worden.

#### **Artikel 17 - Sociale vrede**

De sociale vrede zal verzekerd zijn tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijgevolg zal op provinciaal, subgewestelijk of ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, uit te breiden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen.

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

#### **Artikel 18 - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, behalve de artikels 6, 7 §1, 8, 13 en 17 die gesloten worden voor bepaalde duur van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, tenzij een andere duur werd bepaald.

De bepalingen van onbepaalde duur kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

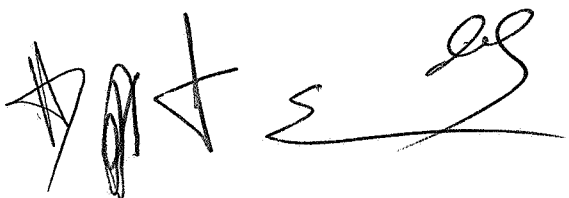


**Article 19 - Force obligatoire**

Les parties demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par Arrêté Royal.

**Artikel 19 - Algemeen verbindend verklaring**

Partijen verzoeken de Koning om deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren door een koninklijk Besluit.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and strokes.

## Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid

### Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst houdende het nationaal akkoord 2007- 2008 van 24 september 2007

#### CHECK LIST OM TE BEPALEN OF EEN ONDERNEMINGSSYSTEEM EEN BAREMA IS IN DE ZIN VAN HET NATIONAAL AKKOORD (Artikel 2, §2, C.)

1. Een paritair afgesproken collectief systeem van periodieke automatische loonsverhogingen op basis van een vaste loonschaal, voor zover dit reeds bestond voor 1 januari 2007.

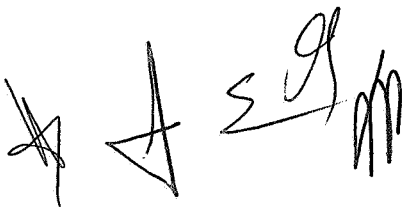
|                                                                                              | JA | NEEN |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Is het systeem paritair afgesproken (ondernemingsovereenkomst, CAO, arbeidsreglement, ...) ? |    |      |
| Is het systeem een collectief systeem ?                                                      |    |      |
| Voorziet het systeem periodieke automatische loonsverhogingen ?                              |    |      |
| Is er een vaste loonschaal ?                                                                 |    |      |
| Bestaat het systeem reeds van voor 1 januari 2007?                                           |    |      |

*Indien JA op alle vragen is het systeem een loonbarema bedoeld door het Nationaal Akkoord.*

2. Een paritair afgesproken systeem van onbepaalde duur van periodieke automatische loonsverhogingen voor alle bedienden, voor zover dit reeds voor 1 januari 2007 bestond. Dit systeem moet bevestigd worden door de betrokken partijen voor zover er geen CAO terzake bestaat op ondernemingsvlak.

|                                                                                                       | JA | NEEN |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Is het systeem paritair afgesproken (ondernemingsovereenkomst, CAO, arbeidsreglement,...) ?           |    |      |
| Is het systeem van onbepaalde duur ?                                                                  |    |      |
| Voorziet het systeem periodieke automatische loonsverhogingen ?                                       |    |      |
| Zijn deze loonsverhogingen van toepassing op alle gebaremiseerde bedienden?                           |    |      |
| Indien het systeem niet vastgelegd is bij CAO, werd het systeem bevestigd door de betrokken partijen? |    |      |
| Bestaat het systeem reeds van voor 1 januari 2007?                                                    |    |      |

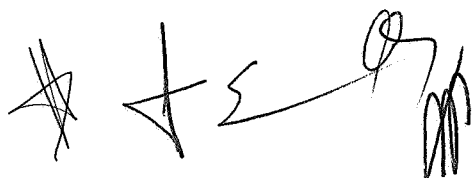
*Indien JA op alle vragen is het systeem een loonbarema bedoeld door het Nationaal Akkoord.*



- 3. Een collectief systeem dat op basis van het gebruik in de onderneming wordt toegepast, maar waarvoor geen paritaire afspraken bestaan en dat voorziet in periodieke automatische loonsverhogingen op basis van een vaste loonschaal, voor zover dit reeds voor 1 januari 2007 bestond.**

|                                                                                                | JA | NEEN |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Bestaat er een gebruik in de onderneming om periodieke automatische loonsverhogingen te geven? |    |      |
| Is er een vaste loonschaal ?                                                                   |    |      |
| Is het systeem collectief ?                                                                    |    |      |
| Bestaat het gebruik reeds van voor 1 januari 2007?                                             |    |      |

*Indien JA op alle vragen is het systeem een loonbarema bedoeld door het Nationaal Akkoord.*

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom left of the page.

## Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques

### Annexe 1 à la convention collective de travail concernant l'accord national 2007-2008 du 24 septembre 2007

#### LISTE DE CONTROLE POUR DEFINIR SI UN SYSTEME D'ENTREPRISE EST UN BAREME DANS LE SENS DE L'ACCORD NATIONAL (Article 2, §2, C.)

1. Un système collectif paritairement convenu d'augmentations salariales périodiques automatiques sur la base d'une échelle de salaire, à condition que ce système ait été d'application avant le 1er janvier 2007.

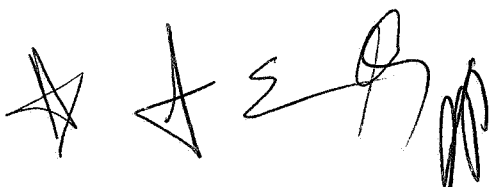
|                                                                                                      | OUI | NON |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Le système a-t-il été convenu paritairement (accord d'entreprise, CCT, règlement de travail , ...) ? |     |     |
| S'agit-il d'un système collectif ?                                                                   |     |     |
| Prévoit-il des augmentations salariales périodiques et automatiques?                                 |     |     |
| Existe-t-il une échelle de salaire?                                                                  |     |     |
| Le système était-il déjà d'application avant le 1er janvier 2007?                                    |     |     |

*Si OUI à toutes les questions le système est un barème salariale visé par l'Accord National.*

2. Un système convenu paritairement pour une durée indéterminée d'augmentations périodiques automatiques pour tous les employés, à condition que ce système ait été d'application avant le 1er janvier 2007. Ce système doit être confirmé par les parties concernées à condition qu'il n'ait pas de CCT d'entreprise à ce sujet.

|                                                                                                      | OUI | NON |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Le système a-t-il été convenu paritairement (accord d'entreprise, CCT, règlement de travail , ...) ? |     |     |
| Le système est-il à durée indéterminée ?                                                             |     |     |
| Prévoit-il des augmentations salariales périodiques?                                                 |     |     |
| Ces augmentations salariales s'appliquent-elles à tous les employés barémisés?                       |     |     |
| Si le système n'a pas été constaté dans une CCT, a-t-il été confirmé par les parties concernées?     |     |     |
| Le système était-il déjà d'application avant le 1er janvier 2007?                                    |     |     |

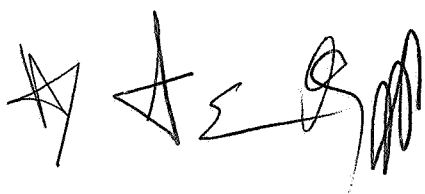
*Si OUI à toutes les questions le système est un barème salariale visé par l'Accord National.*



- 3. Un système collectif qui est d'application dans l'entreprise sur base de l'usage qui n'a pas fait l'objet d'accords paritaires et qui prévoit des augmentations salariales périodiques automatiques, à condition que ce système ait été d'application avant le 1er janvier 2007.**

|                                                                                                       | OUI | NON |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Est-il d'usage dans l'entreprise d'accorder des augmentations salariales périodiques et automatiques? |     |     |
| Y-a-t-il une échelle de salaire fixe ?                                                                |     |     |
| S'agit-il d'un système collectif ?                                                                    |     |     |
| L'usage date-t-il d'avant le 1er janvier 2007?                                                        |     |     |

*Si OUI à toutes les questions le système est un barème salariale visé par l'Accord National.*



## **Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques**

### **Annexe 2bis à la convention collective de travail du 24 septembre 2007 concernant l'accord national 2007- 2008 (article 4, §3, B.)**

#### **Note technique**

Cette note technique modifie l'annexe 2 de la convention collective de travail du 18 janvier 2007.

#### **Le règlement de pension**

Un règlement de pension qui est souscrit en exécution du régime de pension sectoriel instauré par la convention collective de travail du 21 mars 2002 portant exécution du chapitre II, article 4, § 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 et en exécution d'autres conventions collectives de travail sectorielles conclues au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés de l'industrie des fabrications métalliques et relatives au régime de pension sectoriel, doit au moins contenir les éléments suivants :

1. Le règlement de pension doit respecter les conditions qui sont reprises dans la convention collective de travail du 21 mars 2002 et dans les autres conventions collectives de travail sectorielles relatives au régime de pension sectoriel.

2. Tout travailleur employé au 1er avril 2002, ainsi que tout travailleur qui sera employé après le 1er avril 2002, embauché par l'entreprise sous les liens d'un contrat de travail d'employé (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007, y compris les cadres), quelle que soit la nature de ce contrat, et à qui s'appliquent la convention collective de travail du 21 mars 2002, portant exécution du chapitre II, article 4, § 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 ainsi que les autres conventions collectives de travail sectorielles relatives au régime de pension sectoriel conclues au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés de l'industrie des fabrications métalliques, est obligatoirement affilié au plan de pension.

Cela signifie, entre autres, que :

- l'affiliation est obligatoire pour les employés engagés pour une durée déterminée à

## **Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid**

### **Bijlage 2 bis bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 (artikel 4, §3, B.)**

#### **Technische nota**

Deze technische nota wijzigt de bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2007.

#### **Het pensioenreglement**

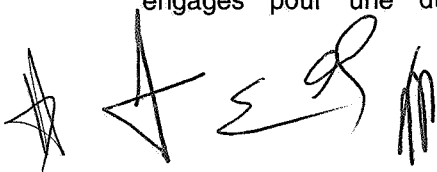
Een pensioenreglement dat gesloten werd in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2002 tot uitvoering van hoofdstuk II, artikel 4 § 1 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002, en in uitvoering van andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid die betrekking hebben op het sectorale pensioenstelsel, moet minstens de volgende elementen bevatten :

1. Het pensioenreglement dient de voorwaarden te respecteren die opgenomen werden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2002 en in andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op het sectorale pensioenstelsel.

2. Elke werknemer die op 1 april 2002 tewerkgesteld is, of na 1 april 2002 tewerkgesteld zal worden, in de onderneming met een arbeidsovereenkomst van bediende (vanaf 1 juli 2007 inclusief de kaderleden), ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst, en op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2002 tot uitvoering van hoofdstuk II, artikel 4 § 1 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende het nationaal akkoord 2001-2002, en andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het sectorale pensioenstelsel gesloten binnen het paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid van toepassing zijn, wordt verplicht aangesloten.

Dit betekent onder meer:

- dat de aansluiting verplicht is voor bedienden die tewerkgesteld zijn met een contract van



l'exception des travailleurs engagés sous contrat d'étudiant, d'intérimaire ou sous contrat PFI (plan-formation-insertion) ainsi que les travailleurs qui bénéficient déjà d'une pension légale de retraite et qui continuent d'exercer leurs activités.

- aucune condition d'âge ne peut être prévue lors de l'affiliation

3. Dans un système à cotisations définies, les cotisations de pension ne peuvent être versées que comme primes uniques dans la technique d'assurance « capital différé avec remboursement de la réserve en cas de décès ». Dans un système à prestations définies, les réserves acquises doivent être au moins égales à celles qui résultent du système à cotisations définies.

4. Le rendement garanti sur les versements nets doit être égal au taux technique de référence maximum pour les contrats d'assurances sur la vie libellés en euros qui est repris dans les arrêtés royaux d'exécution de la loi de contrôle des entreprises d'assurances.

5. Tant que l'affilié est au service de l'employeur, il ne peut ni racheter son contrat, ni en céder le bénéfice ni le mettre en gage.

6. Le règlement de pension peut éventuellement contenir une clause prévoyant que l'affilié n'a aucun droit sur la réserve acquise au cas où il quitte l'entreprise avant de compter un certain nombre de mois d'affiliation au règlement de pension. Cette période ne peut excéder un an.

Cette clause ne peut pas s'appliquer dans le cas où l'affilié a effectué un transfert des réserves mathématiques acquises auprès d'un autre employeur, en exécution des conventions collectives de travail sectorielles qui régissent le régime de pension sectoriel, vers ce règlement de pension.

La condition d'affiliation minimum d'un an au plan de pension ne s'applique pas en cas de décès de l'affilié.

7. Si l'organisme de pension n'est pas géré paritairement, un comité de surveillance paritaire doit être créé. Le règlement mentionne cette obligation et précise la façon dont ce comité est constitué.

8. Dans un système à cotisations définies, la

bepaalde duur, met uitzondering van de werknemers met een contract van interimarbeid, met vakantie-, studenten- en IBO-contracten (individuele beroepsopleiding) en werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al van een wettelijk rustpensioen genieten.

- dat er geen enkele leeftijdsvoorwaarde voorzien mag worden voor de aansluiting

3. In een vaste bijdragenstelsel, mogen de pensioenbijdragen enkel aangewend worden als koopsom voor een verzekeringsbewerking van het type "uitgesteld kapitaal met terugbetaling van de reserve bij vroegtijdig overlijden". In een vaste prestaties stelsel moeten de verworven reserves ten minste gelijk zijn aan diegene die voortkomen uit het stelsel van vaste bijdragen.

4. Het gegarandeerde rendement op de netto stortingen dient gelijk te zijn aan de maximale technische referentierentevoet voor levensverzekeringen uitgedrukt in euro die gebruikt wordt in de uitvoeringsbesluiten van de Wet betreffende de controle der Verzekeringsondernemingen.

5. Zolang de aangeslotene in dienst is kan hij zijn contract niet afkopen, noch het voordeel ervan afstaan of in pand geven.

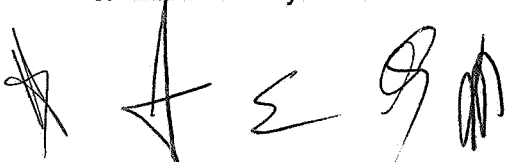
6. Het pensioenreglement kan eventueel een bepaling bevatten waarin voorzien wordt dat wanneer de aangeslotene de onderneming verlaat vooraleer een bepaald aantal maanden aansluiting bij het pensioenreglement te tellen, hij geen recht heeft op de verworven reserve. Deze periode mag niet meer dan één jaar bedragen.

Deze clausule vervalt indien de aangeslotene een overdracht van wiskundige reserves verworven bij een andere werkgever, in uitvoering van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die het sectorale pensioenstelsel regelen, naar dit reglement heeft gedaan.

De voorwaarde van minimum één jaar aansluiting bij het pensioenplan is niet van toepassing in geval van overlijden van de aangeslotene.

7. Indien de pensioeninstelling zelf niet paritair beheerd wordt, moet er een paritair samengesteld toezichtscomité opgericht worden. Het pensioenreglement vermeldt deze verplichting en de wijze waarop het comité samengesteld wordt.

8. In een vast bijdragen stelsel, dient de jaarlijkse



cotisation annuelle de pension définitive versée par l'entreprise pour un exercice donné doit au minimum être calculée sur la base des salaires bruts annuels déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale. Dans un système à prestations définies, la cotisation de pension doit conduire à des prestations à l'âge terme au moins égales à celles qui résultent du système à cotisations définies tout en respectant le principe d'équivalence des droits.

9. Les valeurs de rachat théorique et pratique sont égales dans tous les cas à 100% des réserves constituées et comprennent 100% de la participation bénéficiaire déjà octroyée.

## Information

Une fois par an, l'entreprise communique à l'organisateur les données suivantes :

1. une liste reprenant tous les affiliés ;
2. une déclaration rédigée par l'organisme de pension dans laquelle celui-ci confirme que le règlement et les contrats souscrits en exécution de celui-ci satisfont aux dispositions des conventions collectives de travail du 21 mars 2002 et du 18 janvier 2007 et de toutes les conventions collectives de travail sectorielle futures conclues au sein de la commission paritaire 209 et relatives au régime de pension sectoriel ;
3. une attestation d'équivalence des droits rédigée par l'actuaire qui a été désigné au sein de l'organisme de pension en exécution de l'article 40 bis de la loi de Contrôle des Entreprises d'Assurances.

L'entreprise et l'organisme de pension doivent sur simple demande de l'organisateur ou de son mandataire transmettre toutes les données permettant de contrôler l'application correcte des obligations résultant des conventions collectives de travail sectorielles conclues au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés de l'industrie des fabrications métalliques relatives au régime de pension sectoriel.

## Equivalence des droits

Si une entreprise désigne, pour l'exécution de l'engagement de pension sectoriel, un organisme de pension (opting out), les droits des affiliés doivent être au moins égaux à ceux prévus dans le règlement de pension du régime sectoriel qui est géré par l'organisme de pension désigné par les

definitieve pensioenbijdrage gestort door de onderneming tijdens een bepaald jaar, minstens berekend te worden op de bruto jaarlonen aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. In een stelsel van vaste prestaties moeten de bijdrage leiden tot uitkeringen op eindleeftijd die minstens gelijk zijn aan diegene die voortkomen van een vaste bijdrage stelsel, rekening houdend met het principe van de gelijkheid van rechten.

9. De theoretische en praktische afkoopwaarden bedragen in alle gevallen 100% van de opgebouwde reserves met inbegrip van 100% van de al toegekende winstdeelname.

## Informatie

Eenmaal per jaar deelt de onderneming aan de inrichter de volgende gegevens mee:

1. een lijst met alle aangesloten ;
2. een verklaring opgesteld door de pensioeninstelling waarin deze bevestigt dat het reglement en de in uitvoering ervan opgestelde contracten voldoen aan de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 21 maart 2002, van 18 januari 2007 en van alle toekomstige sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair comité 209 en die betrekking hebben tot het sectoraal pensioenstelsel;
3. een verklaring van evenwaardigheid van de rechten, opgesteld door de in uitvoering van artikel 40bis van de Wet op de Controle der Verzekeringsondernemingen aangewezen actuaire van de pensioeninstelling.

De onderneming en de pensioeninstelling dienen op eenvoudig verzoek van de inrichter of zijn gemachtigde alle gegevens over te maken die toelaten om de juiste uitvoering van de verplichtingen te controleren, die voortvloeien uit de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid die betrekking hebben op het sectoraal pensioenstelsel.

## Evenwaardigheid van de rechten

Indien een onderneming koos voor de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging bij een door haar aangeduide pensioeninstelling (opting out) moeten de rechten van de aangesloten minstens gelijkwaardig zijn aan deze die voorzien worden in het pensioenreglement van het sectorale stelsel dat

conventions collectives de travail du 21 mars 2002, du 18 janvier 2007 et par les conventions collectives de travail sectorielle futures conclues au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés de l'industrie des fabrications métalliques relatives au régime de pension sectoriel.. Les réserves acquises doivent, à tout moment, être au moins égales aux réserves obtenues par la capitalisation des primes uniques prévues dans le règlement de pension sectoriel au taux d'intérêt technique de référence pour les contrats d'assurance sur la vie qui est repris dans les arrêtés royaux d'application de la loi de contrôle des entreprises d'assurances dans une technique d'assurance « capital différé avec remboursement de la réserve en cas de décès ». Les chargements de gestion qui sont utilisés pour la comparaison sont de 3% des primes uniques brutes et aucun autre chargement sur les capitaux assurés et sur les réserves ne peut être pris en compte.

L'organisateur a le droit de contrôler ou de faire contrôler par son mandataire l'équivalence des droits.

### **Définition d'équivalence pour le personnel de cadre**

Le personnel de cadre pour lequel un engagement de pension collectif est en vigueur au sein de l'entreprise, lequel a été instauré avant le 31 décembre 2006 dans le respect des règles de participation telles qu'établies dans la législation relative aux pensions complémentaires et qui est équivalent à l'engagement de pension sectoriel, ne doit pas participer à l'engagement sectoriel.

L'équivalence implique ce qui suit :

- Le régime d'entreprise est d'application pour tous les cadres de l'entreprise ;
- L'engagement de pension souscrit par l'entreprise prévoit le versement d'une allocation patronale égale à minimum 1% du salaire annuel brut soumis à l'Office National de la Sécurité Sociale (ou salaire brut mensuel x 13,92) à charge de l'entreprise ;
- Cette allocation de pension est affectée à la constitution d'une rente ou d'un capital de retraite avec paiement de la réserve acquise en cas de décès prématuré ;
- S'il s'agit d'un régime de pension de type

beheerd wordt door de in de collectieve arbeidsovereenkomsten van 21 maart 2002, 18 januari 2007 en alle toekomstige sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair comité 209 en die betrekking hebben tot het sectoraal pensioenstelsel aangeduide pensioeninstelling. De verworven reserve dient op ieder moment minstens gelijk te zijn aan de reserve die verkregen wordt door de in het pensioenreglement van het sectorale stelsel voorziene koopsommen te kapitaliseren aan de technische referentierentevoet voor levensverzekeringen die gebruikt wordt in de uitvoeringsbesluiten van de Wet betreffende de controle der Verzekeringsondernemingen, in een verzekeringsbewerking van het type "uitgesteld kapitaal met terugbetaling van de reserve bij vroegtijdig overlijden". De beheerskost die gebruikt wordt voor deze vergelijking bedraagt 3% van de bruto koopsom, en er worden geen verdere kosten op de verzekerde kapitalen of reserves in aanmerking genomen.

De inrichter heeft het recht om de evenwaardigheid te controleren of te laten controleren door zijn gemachtigde.

### **Definitie evenwaardigheid voor het kaderpersoneel**

Kaderleden op wie binnen de onderneming een collectieve pensioentoezegging van toepassing is, die vóór 31 december 2006 met toepassing van de in de wetgeving betreffende de aanvullende pensioenen voorziene inspraakregels ingevoerd werd, en die evenwaardig is aan de sectortoezegging, dienen niet deel te nemen aan de sectorale toezegging.

De evenwaardigheid houdt in dat:

- Het ondernemingsstelsel geldt voor alle kaderleden van de onderneming;
- De ondernemingspensioentoezegging voorziet in een toelage van de onderneming die minstens 1 % van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene ten laste van de onderneming bedraagt (of bruto maandloon X 13,92) ;
- Deze pensioentoeelage gebruikt wordt voor de aanleg van een rustpensioen of –kapitaal en de betaling van de verworven reserve bij eerder overlijden;
- Indien het ondernemingsstelsel van het type

“prestations définies”, la réserve acquise financée par l'entreprise doit à tout moment être au moins égale à la réserve acquise qui aurait été obtenue par la capitalisation d'une allocation patronale de 1% du salaire annuel brut soumis à l'Office National de la Sécurité Sociale (ou salaire brut mensuel x 13,92) de l'affilié, au taux d'actualisation utilisé pour la détermination des réserves acquises.

“vaste prestaties” is, de verworven reserve gefinancierd door de onderneming, op ieder ogenblik minstens gelijk is aan de verworven reserve die zou bekomen worden door de kapitalisatie van een toelage van 1 % van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene ten laste van de onderneming, (of bruto maandloon X 13,92) aan de actualisatievoet die gebruikt wordt voor de bepaling van de verworven reserves.

L'équivalence doit être établie :

- soit par une déclaration de l'actuaire désigné au sein de l'institution de pension qui gère le plan d'entreprise dans laquelle ce dernier atteste que « le règlement d'entreprise a été instauré avant le 31 décembre 2006 et que les réserves acquises répondent à tout moment aux conditions d'équivalence du régime de pension sectoriel prévues dans la convention collective de travail du 24 septembre 2007 concernant l'accord national 2007.2008».
- soit par la transmission au président de la commission paritaire 209 d'une copie du règlement d'entreprise avant le 31 décembre 2007.

De evenwaardigheid dient aangetoond te worden door :

- ofwel een verklaring van de aangewezen actuaris van de pensioeninstelling die het betrokken ondernemingsplan beheert, waarin hij verklaart dat « het ondernemingsreglement ingevoerd werd vóór 31 december 2006, en dat de verworven reserves op ieder ogenblik voldoen aan de voorwaarden van evenwaardigheid met het sectorale pensioenstelsel voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 betreffende het nationaal akkoord 2007-2008».
- ofwel een kopie van het ondernemingspensioenreglement vóór 31 december 2007 te zenden aan de voorzitter van het paritair comité 209.

### Procédure en cas de non paiement des cotisations

Le règlement de pension doit prévoir une procédure en cas de non-paiement des cotisations de pension. Cette procédure doit contenir au moins les dispositions suivantes :

en cas de non-paiement dans les 30 jours suivant la date d'échéance mentionnée sur le bordereau, l'entreprise sera mise en demeure de paiement par l'organisme de pension au moyen d'un envoi recommandé. L'organisme de pension fera part de cette situation à l'organisateur.

En cas de non-paiement dans les 60 jours suivant la date d'échéance mentionnée sur le bordereau, l'entreprise sera à nouveau mise en demeure de paiement par l'organisme de pension. L'organisme de pension en fera part à l'organisateur qui en informera à son tour le Président de la Commission Paritaire 209 des employés de l'industrie des fabrications métalliques.

En cas de non-paiement dans les 90 jours suivant la

### Procedure bij niet-betaling van de pensioenbijdragen op de voorziene datum

Het pensioenreglement moet een procedure bij niet-betaling van de pensioenbijdragen op de voorziene datum voorzien. Die procedure moet tenminste de volgende elementen bevatten :

Bij niet-betaling na 30 dagen na de verschuldigheidsdatum van de pensioenbijdragen wordt de onderneming door de pensioeninstelling aangemaand door middel van een aangetekende brief en in gebreke gesteld. De pensioeninstelling deelt dit mee aan de inrichter.

Bij niet-betaling na 60 dagen na de verschuldigheidsdatum van de pensioenbijdragen wordt de onderneming door pensioeninstelling opnieuw aangemaand. De pensioeninstelling deelt dit mee aan de inrichter die op zijn beurt de Voorzitter van het Paritair Comité 209 voor de bedienden van de metaalfabriekennijverheid op de hoogte stelt.

Bij niet-betaling na 90 dagen na de

date d'échéance des cotisations de pension, l'entreprise sera informée que les contrats de ses affiliés seront réduits sur la base des cotisations de pension réellement payées. L'organisateur sera informé par l'organisme de pension ; l'organisateur informera à son tour le Président de la Commission Paritaire 209 des employés de l'industrie des fabrications métalliques. L'organisme de pension informera chaque affilié concerné de cette situation par simple lettre envoyée à son adresse personnelle au plus tard dans les 90 jours qui suivent la date d'exigibilité des cotisations. Cette lettre ne peut pas être envoyée à l'affilié via l'entreprise.

### **Contrôle du règlement de pension**

L'entreprise communique le règlement de pension ou l'attestation signée par l'actuaire désigné, selon la procédure reprise dans la convention collective du 21 mars 2002 et du 18 janvier 2007 ou toute autre convention collective de travail sectorielle conclue au sein de la commission paritaire 209 et relative au régime de pension sectoriel, au Président de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques qui peut faire effectuer le contrôle de ce règlement par son mandataire.

verschuldigheidsdatum van de pensioenbijdragen wordt aan de onderneming gemeld dat de contracten van haar aangeslotenen bij niet-betaling premievrij gemaakt worden op basis van de wel betaalde pensioenbijdragen. De inrichter wordt door de pensioeninstelling hiervan op de hoogte gebracht. De inrichter stelt de Voorzitter van het Paritair Comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid op de hoogte. De pensioeninstelling zal in dat geval iedere betrokken aangeslotene door middel van een op zijn persoonlijk adres gestuurde brief op de hoogte brengen ten laatste binnen de 90 dagen volgend op de voorziene datum voor de premiebetaling. Deze brief mag niet via de onderneming aan de aangeslotene bezorgd worden.

### **Controle van het pensioenreglement**

De onderneming legt het pensioenreglement of het attest getekend door de aangeduide actuaire ter goedkeuring voor, volgens de in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2002, van 18 januari 2007 of van iedere andere collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen het paritair comité 209 en die betrekking hebben op het sectorale pensioenstelsel bepaalde procedure, aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, die de controle ervan door zijn gemachtigde mag laten verrichten.

Handwritten signature and initials in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a final flourish.

**Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid**

**Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques**

**Bijlage 3 aan de collectieve arbeidsovereenkomst houdende het nationaal akkoord 2007-2008 van 24 september 2007**

**Annexe 3 à la convention collective de travail concernant l'accord national 2007-2008 du 24 septembre 2007**

**Gewaarborgde minimum maandweddnes (artikel 5)**

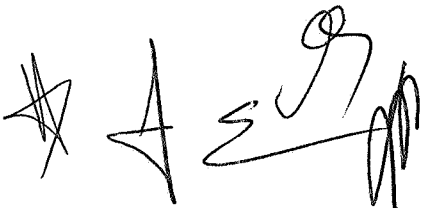
**Appointements mensuels minimum garantis (article 5)**

Vanaf 1 juli 2007 zijn onderstaande minimum maandweddnes van toepassing op de bedienden van de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid :

- Voor de bedienden uit de provincie Antwerpen en Limburg : € 1 384,70
- Voor de bedienden uit de provincie Oost- en West-Vlaanderen : € 1 334,86
- Voor de bedienden uit de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : € 1 322,28.
- Voor de bedienden uit de provincies Namen, Henegouwen, Luik en Luxemburg : € 1 296,85

A partir du 1er juillet 2007 les appointements mensuels minimum garantis sous-mentionnés sont d'application pour les employés des entreprises qui tombent sous le champ d'application de la convention collective de travail du 24 septembre 2007 concernant l'accord national 2007-2008 pour les employés des fabrications métalliques.

- Pour les employés des provinces d'Anvers et du Limbourg : € 1 384,70
- Pour les employés des provinces de la Flandre Occidentale et Orientale : € 1 334,86
- Pour les employés des provinces du Brabant Flamand et du Brabant Wallon et de la Région Bruxelles Capitale : € 1 322,28.
- Pour les employés de la province de Namur, du Hainaut, de Liège et du Luxembourg : € 1 296,85



**Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid**

**Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques**

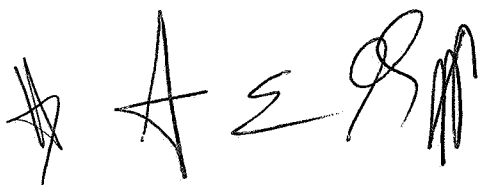
**Bijlage 4 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 (artikel 6)**

**Annexe 4 à la convention collective de travail du 24 septembre 2007 concernant l'accord national 2007-2008 (article 6)**

**BAREME NATIONAL DES APPOINTEMENTS DES EMPLOYÉS à partir du 1er juillet 2007**

**NATIONALE MINIMUMWEDDESCHAAL VOOR BEDIENDEN vanaf 1 juli 2007**

| <b>EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS - ADMINISTRATIEVE BEDIENDEN</b> |                     |                     |                     |                     |
|------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Carrière<br>professionnelle<br>Beroepsloopbaan             | Echelon 1<br>Trap 1 | Echelon 2<br>Trap 2 | Echelon 3<br>Trap 3 | Echelon 4<br>Trap 4 |
| 0                                                          | 1.357,41 €          |                     |                     |                     |
| 1                                                          | 1.375,13 €          |                     |                     |                     |
| 2                                                          | 1.392,38 €          | 1.492,89 €          |                     |                     |
| 3                                                          | 1.410,09 €          | 1.523,03 €          |                     |                     |
| 4                                                          | 1.427,56 €          | 1.552,58 €          | 1.655,62 €          |                     |
| 5                                                          | 1.445,62 €          | 1.582,47 €          | 1.697,03 €          |                     |
| 6                                                          | 1.462,98 €          | 1.612,03 €          | 1.738,43 €          | 1.777,99 €          |
| 7                                                          | 1.480,59 €          | 1.642,39 €          | 1.779,81 €          | 1.822,39 €          |
| 8                                                          | 1.498,41 €          | 1.672,17 €          | 1.821,22 €          | 1.866,87 €          |
| 9                                                          | 1.516,00 €          | 1.702,20 €          | 1.862,97 €          | 1.911,17 €          |
| 10                                                         | 1.533,72 €          | 1.731,98 €          | 1.904,27 €          | 1.955,90 €          |
| 11                                                         |                     | 1.761,88 €          | 1.945,42 €          | 2.000,30 €          |
| 12                                                         |                     | 1.791,56 €          | 1.987,07 €          | 2.044,58 €          |
| 13                                                         |                     |                     | 2.028,22 €          | 2.089,09 €          |
| 14                                                         |                     |                     | 2.069,63 €          | 2.133,70 €          |
| 15                                                         |                     |                     |                     | 2.178,09 €          |
| 16                                                         |                     |                     |                     | 2.222,13 €          |



| EMPLOYÉS TECHNIQUES - TECHNISCHE BEDIENDEN       |                     |                     |                     |                     |                     |                     |                     |
|--------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Carrière professionnelle<br>Beroepsloop-<br>baan | Echelon 1<br>Trap 1 | Echelon 2<br>Trap 2 | Echelon 3<br>Trap 3 | Echelon 4<br>Trap 4 | Echelon 5<br>Trap 5 | Echelon 6<br>Trap 6 | Echelon 7<br>Trap 7 |
| 0                                                | 1.357,41 €          |                     |                     |                     |                     |                     |                     |
| 1                                                | 1.375,13 €          |                     |                     |                     |                     |                     |                     |
| 2                                                | 1.392,38 €          | 1.438,58 €          | 1.492,89 €          | 1.533,72 €          |                     |                     |                     |
| 3                                                | 1.410,09 €          | 1.464,60 €          | 1.523,03 €          | 1.570,28 €          |                     |                     |                     |
| 4                                                | 1.427,56 €          | 1.490,71 €          | 1.552,58 €          | 1.607,44 €          | 1.655,62 €          | 1.669,54 €          |                     |
| 5                                                | 1.445,62 €          | 1.516,33 €          | 1.582,47 €          | 1.644,02 €          | 1.697,03 €          | 1.711,05 €          |                     |
| 6                                                | 1.462,98 €          | 1.542,24 €          | 1.612,03 €          | 1.680,70 €          | 1.738,95 €          | 1.752,79 €          | 1.777,99 €          |
| 7                                                | 1.480,59 €          | 1.568,33 €          | 1.642,39 €          | 1.717,61 €          | 1.779,81 €          | 1.794,56 €          | 1.822,39 €          |
| 8                                                | 1.498,41 €          | 1.594,10 €          | 1.672,17 €          | 1.754,40 €          | 1.821,22 €          | 1.836,42 €          | 1.866,87 €          |
| 9                                                | 1.516,00 €          | 1.619,63 €          | 1.702,20 €          | 1.791,32 €          | 1.862,97 €          | 1.878,15 €          | 1.911,17 €          |
| 10                                               | 1.533,72 €          | 1.645,85 €          | 1.731,98 €          | 1.828,01 €          | 1.904,27 €          | 1.919,67 €          | 1.955,90 €          |
| 11                                               |                     | 1.671,61 €          | 1.761,88 €          | 1.865,05 €          | 1.945,42 €          | 1.961,31 €          | 2.000,30 €          |
| 12                                               |                     | 1.697,37 €          | 1.791,56 €          | 1.901,76 €          | 1.987,07 €          | 2.003,15 €          | 2.044,58 €          |
| 13                                               |                     |                     |                     |                     | 2.028,22 €          | 2.044,92 €          | 2.089,09 €          |
| 14                                               |                     |                     |                     |                     | 2.069,63 €          | 2.087,32 €          | 2.133,70 €          |
| 15                                               |                     |                     |                     |                     |                     |                     | 2.178,09 €          |
| 16                                               |                     |                     |                     |                     |                     |                     | 2.222,13 €          |

| Dessinateurs - Tekenaars                         |                     |                     |                     |                     |                     |
|--------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Carrière professionnelle<br>Beroepsloop-<br>baan | Echelon 1<br>Trap 1 | Echelon 2<br>Trap 2 | Echelon 3<br>Trap 3 | Echelon 4<br>Trap 4 | Echelon 5<br>Trap 5 |
| 2                                                | 1.438,58 €          | 1.533,72 €          |                     |                     |                     |
| 3                                                | 1.464,60 €          | 1.570,28 €          |                     |                     |                     |
| 4                                                | 1.490,71 €          | 1.607,44 €          |                     |                     |                     |
| 5                                                | 1.516,33 €          | 1.644,02 €          |                     |                     |                     |
| 6                                                | 1.542,24 €          | 1.680,70 €          | 1.777,99 €          |                     |                     |
| 7                                                | 1.568,33 €          | 1.717,61 €          | 1.822,39 €          | 1.886,57 €          |                     |
| 8                                                | 1.594,10 €          | 1.754,40 €          | 1.866,87 €          | 1.933,69 €          |                     |
| 9                                                | 1.619,63 €          | 1.791,32 €          | 1.911,17 €          | 1.980,75 €          | 2.130,93 €          |
| 10                                               | 1.645,85 €          | 1.828,01 €          | 1.955,90 €          | 2.028,01 €          | 2.184,06 €          |
| 11                                               | 1.671,61 €          | 1.865,05 €          | 2.000,30 €          | 2.075,04 €          | 2.237,19 €          |
| 12                                               | 1.697,37 €          | 1.901,76 €          | 2.044,58 €          | 2.122,10 €          | 2.290,58 €          |
| 13                                               |                     |                     | 2.089,09 €          | 2.169,45 €          | 2.344,14 €          |
| 14                                               |                     |                     | 2.133,70 €          | 2.216,62 €          | 2.397,18 €          |
| 15                                               |                     |                     | 2.178,09 €          | 2.263,52 €          | 2.450,55 €          |
| 16                                               |                     |                     | 2.222,13 €          | 2.311,04 €          | 2.503,55 €          |
| 17                                               |                     |                     |                     | 2.358,33 €          | 2.556,93 €          |
| 18                                               |                     |                     |                     |                     | 2.610,41 €          |
| 19                                               |                     |                     |                     |                     | 2.663,31 €          |

| <b>CONTREMAÎTRES - MEESTERGASTEN</b>                |                         |                         |                         |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Carrière<br>professionnelle<br>Beroepsloop-<br>baan | Echelon 1<br><br>Trap 1 | Echelon 2<br><br>Trap 2 | Echelon 3<br><br>Trap 3 |
| 9                                                   | 1.588,00 €              | 1.886,57 €              | 2.049,63 €              |
| 10                                                  | 1.626,19 €              | 1.933,69 €              | 2.100,68 €              |
| 11                                                  | 1.664,02 €              | 1.980,75 €              | 2.151,99 €              |
| 12                                                  | 1.702,43 €              | 2.028,01 €              | 2.203,07 €              |
| 13                                                  | 1.740,38 €              | 2.075,04 €              | 2.253,99 €              |
| 14                                                  | 1.778,44 €              | 2.122,10 €              | 2.305,50 €              |
| 15                                                  | 1.816,75 €              | 2.169,45 €              | 2.356,80 €              |
| 16                                                  | 1.854,82 €              | 2.216,62 €              | 2.408,21 €              |
| 17                                                  | 1.893,10 €              | 2.263,52 €              | 2.459,16 €              |
| 18                                                  | 1.930,95 €              | 2.311,04 €              | 2.510,22 €              |
| 19                                                  | 1.968,90 €              | 2.358,33 €              | 2.561,63 €              |

| <b>Traceurs en chaudronnerie - Traceerders voor<br/>ketelwerk</b> |                         |                         |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Carrière<br>professionnelle<br>Beroepsloopbaan                    | Echelon 1<br><br>Trap 1 | Echelon 2<br><br>Trap 2 |
| 6                                                                 | 1.777,99 €              |                         |
| 7                                                                 | 1.822,39 €              | 1.873,10 €              |
| 8                                                                 | 1.866,87 €              | 1.919,67 €              |
| 9                                                                 | 1.911,17 €              | 1.966,82 €              |
| 10                                                                | 1.955,90 €              | 2.013,41 €              |
| 11                                                                | 2.000,30 €              | 2.060,21 €              |
| 12                                                                | 2.044,58 €              | 2.106,90 €              |
| 13                                                                | 2.089,09 €              | 2.153,70 €              |
| 14                                                                | 2.133,70 €              | 2.200,75 €              |
| 15                                                                | 2.178,09 €              | 2.247,44 €              |
| 16                                                                | 2.222,13 €              | 2.294,36 €              |
| 17                                                                |                         | 2.341,29 €              |

Handwritten signature and initials, possibly reading 'A. E. J. J. J.' or similar, located at the bottom left of the page.

**Commission paritaire 209 pour les  
employés des fabrications métal-  
liques**

**Paritair comité 209 voor de bedien-  
den van de metaalfabrikatennijver-  
heid**

**Convention collective de travail du 24 septembre  
2007**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september  
2007**

**Accord national 2007- 2008**

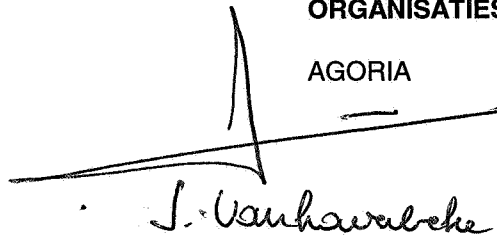
**Nationaal akkoord 2007-2008**

**REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS  
D'EMPLOYEURS**

**VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKGEVERS-  
ORGANISATIES**

AGORIA

AGORIA



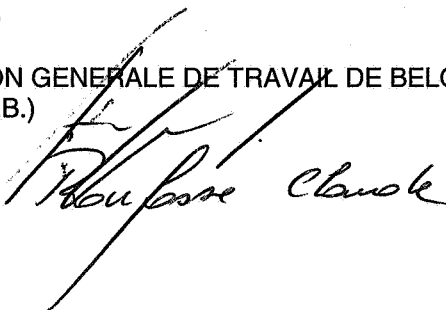
J. Vanhaverbeke

**REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS DE TRA-  
VAILLEURS**

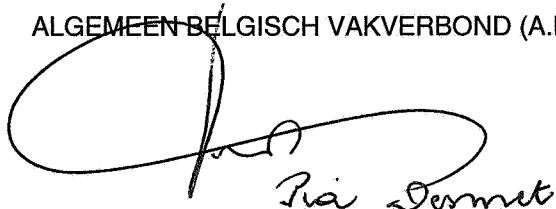
**VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKNE-  
MERSORGANISATIES**

FEDERATION GENERALE DE TRAVAIL DE BELGI-  
QUE (F.G.T.B.)

ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND (A.B.V.V)



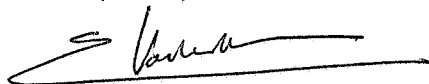
Philippe Claupe



Ria Dornet

CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE  
BELGIQUE (C.S.C.)

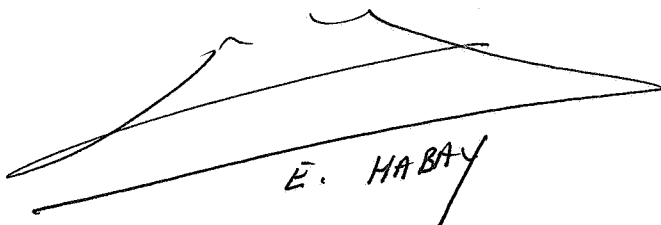
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BEL-  
GIË (A.C.V.)



E. VAN DEN HEEDÉ

CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX  
DE BELGIQUE (C.G.S.L.B.)

ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBON-  
DEN VAN BELGIË (A.C.L.V.B.)



E. HABAY