

<b>Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid</b>	<b>Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques</b>
<u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2011</u>	<u>Convention collective de travail du 4 juillet 2011</u>
<u>Nationaal akkoord 2011-2012</u>	<u>Accord national 2011-2012</u>
<b><u>Artikel 1 – Toepassingsgebied</u></b>	<b><u>Article 1 – Champ d'application</u></b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, met uitzondering van de bepalingen inzake de koopkracht (artikel 4) en de syndicale waarborgen (artikel 9), die enkel van toepassing zijn op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.	La présente convention collective de travail est d'application 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 4) et de garanties syndicales (article 9), qui ne sont d'application qu'aux employés barémisés et barémisables.
Onder bedienden wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke bedienden.	Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.
<b><u>Artikel 2 – Voorwerp</u></b>	<b><u>Article 2. – Objet</u></b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in	Cette convention collective de travail est conclue en

0

uitvoering van:	exécution de :
<ul style="list-style-type: none"> <li>– het koninklijk besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 april 2011);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– L'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7§1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1<sup>er</sup> avril 2011);</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (Belgisch Staatsblad van 28 april 2011).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et de l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (Moniteur belge du 28 avril 2011).</li> </ul>
<b><u>Artikel 3 - Werkzekerheid</u></b>	<b><u>Article 3- Sécurité d'emploi</u></b>
De bepalingen inzake de werkzekerheidsclausule zoals opgenomen in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2009 houdende het nationaal akkoord 2009-2010, geregistreerd onder het nummer 95215/CO/209, worden verlengd tot en met 31 december 2012. Deze bepalingen zijn:	Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises dans l'article 13 de la convention collective de travail du 6 juillet 2009 tenant l'accord national 2009-2010 (avec numéro d'enregistrement 95215/CO/209) sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2012. Ces dispositions sont:
<b>§1 - Principe</b>	<b>§1 – Principe</b>
Er zal geen meervoudig ontslag plaatsvinden vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast waaronder: opleidingstrajecten, anticrisismaatregelen (vanaf 1 januari 2012: tijdelijke werkloosheid voor bedienden), arbeidsherverdeling, deeltijdse arbeid en tijdskrediet.	Il ne pourra y avoir de licenciement multiple avant d'avoir examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures de sauvegarde de l'emploi, notamment: trajets de formation, mesures anticrise (à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012: chômage temporaire pour employés), redistribution du travail, travail à temps partiel et crédit-temps.
Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.	A l'occasion de cet examen, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

§2 - Definitie	§2 - Définition
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 als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.	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 calendrier, 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 - Procedure	§3 - Procédure
Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:	Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera observée :
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.	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.
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.	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.
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.	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.

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>In geval er in de onderneming geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, 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.</p>	<p>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.</p>
<p>§4 - Sanctie</p>	<p>§4 – Sanction</p>
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– voor Antwerpen: Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)</li> <li>– voor Limburg: Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)</li> <li>– voor Waals Brabant, Brussel en Vlaams Brabant: Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de bedienden van de metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)</li> <li>– voor Henegouwen et Namen: Centre de Perfectionnement Employés Hainaut Namur (CPEHN)</li> <li>– voor Luik/Luxemburg: Centre de Formation et de Perfectionnement Employés Liège Luxembourg</li> </ul>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pour Anvers: Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)</li> <li>– pour le Limbourg: Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)</li> <li>– 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)</li> <li>– pour le Hainaut et Namur: Centre de Perfectionnement Employés Hainaut Namur (CPEHN)</li> <li>– pour Liège et le Luxembourg: Centre de Formation et de Perfectionnement Employés</li> </ul>

(CFPE)	Liège Luxembourg (CFPE)
– voor Oost- en West-Vlaanderen: VORMETAL-Oost en West Vlaanderen	– pour les Flandres Orientale et Occidentale: VORMETAL - Oost en West Vlaanderen
In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.	En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation régional, à la demande de la partie la plus diligente.
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.	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.
De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.	L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.
De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningsbureau niet toepast.	La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du bureau de conciliation régional.
<b>Artikel 4 - Koopkracht</b>	<b>Article 4 - Pouvoir d'achat</b>
<b>4.1. Enveloppe</b>	<b>4.1. Enveloppe</b>
<b>A. Bepaling van de enveloppe</b>	<b>A. Détermination de l'enveloppe</b>
Met ingang van 1 april 2012 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 0,30% van de loonmassa van de bedienden ter beschikking gesteld. Over de aanwending ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.	A partir du 1 <sup>er</sup> avril 2012, un budget récurrent de 0,30 % 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

2

<b>B. Definitie van de loonmassa</b>	<b>B. Définition de la masse salariale</b>
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	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
Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden	Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages supplémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail
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	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.
<b>C. Procedure voor de onderhandelingen op ondernemingsvlak</b>	<b>C. Procédure pour les négociations au niveau de l'entreprise</b>
De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het overdraagbaar budget verloopt in 2 stappen:	La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes :
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Voorafgaandelijk en vóór 30 september 2011 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Préalablement et avant le 30 septembre 2011, 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.</li> </ul>

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	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.
— Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over de besteding van het overdraagbaar budget van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 31 oktober 2011 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst. De afgesproken besteding van de enveloppe gaat in op 1 april 2012.	- 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 2011. L'affectation convenue de l'enveloppe entre en vigueur le 1er avril 2012.
- In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden dient een eventuele onderhandeling over de aanwending van de enveloppe uit te monden in een collectieve arbeidsovereenkomst.	- Dans les entreprises sans délégation syndicale pour employés, une négociation éventuelle sur l'affectation l'enveloppe doit déboucher sur une convention collective de travail.
<b>D. Suppletieve regeling</b>	<b>D. Régime supplétif</b>
Indien voor 31 oktober 2011 geen ondernemingsoverleg wordt aangegaan over de aanwending enveloppe of indien tegen 31 oktober 2011 het overleg op ondernemingsvlak niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden vanaf 1 april 2012 alle bruto maandwedges van de bedienden verhoogd met 0,3 %.	Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 31 octobre 2011 au sujet de l'affectation de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 31 octobre 2011, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés seront augmentés de 0,3 % au 1 avril 2012.
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.	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

<b>4.2. Ecocheques</b>	<b>4.2. Eco-chèques</b>
<b>A. Principe</b>	<b>A. Principe</b>
Op ondernemingsvlak kan gekozen worden voor een alternatieve en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques die nog toegekend worden overeenkomstig het artikel 3 van het Nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009, geregistreerd onder het nummer 95215/CO/209.	Il est possible d'opter au niveau de l'entreprise pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques qui sont encore octroyés, conformément à l'article 3 de l'Accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009, enregistré sous le numéro 95215/CO/209.
De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van maximaal € 250 (administratieve kosten niet inbegrepen).	L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 (les frais administratifs non compris).
De alternatieve besteding is enkel mogelijk vanaf 1 oktober 2011 voor de ecocheques die vanaf 2012 (met referteperiode van 1 oktober 2011 tot en met 30 september 2012) worden toegekend. De ecocheques die in 2011 worden toegekend (met referteperiode 1 oktober 2010 tot 30 september 2011) blijven behouden.	L'affectation alternative des éco-chèques ne peut prendre cours qu'à partir du 1er octobre 2011 pour les éco-chèques qui sont attribués à partir d'octobre 2012 (avec la période de référence du 1 <sup>er</sup> octobre 2011 au 30 septembre 2012). Les éco-chèques qui sont attribués en octobre 2011 (avec période de référence 1 <sup>er</sup> octobre 2010 au 30 septembre 2011) sont maintenus
<b>B. Modaliteiten voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden</b>	<b>B. Modalités pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés</b>
Ondernemingen met vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen over een alternatieve en equivalente besteding van de nog toegekende ecocheques. Deze onderhandelingen moeten voor 31 oktober 2011 resulteren in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak inzake de alternatieve besteding.	Les entreprises avec délégation syndicale pour les employés peuvent à leur niveau négocier sur l'affectation alternative et équivalente des éco-chèques qui sont encore octroyés. Ces négociations doivent résulter dans une convention collective de travail sur une affectation alternative pour le 31 octobre 2011 au plus tard.
Indien gekozen wordt voor de omzetting van de € 250 in	S'il est choisi pour une transposition du montant de €



brutoloon, komt het bedrag van €250 overeen met een verhoging van € 13,30 €/maand bruto van de wedde van een bediende in een voltijdse betrekking.	250 en salaire brut, le montant de € 250 correspond à une augmentation de € 13,30 par mois brut de la rémunération d'un employé à temps plein.
Voor bedienden met een deeltijds arbeidsbetrekking wordt het bedrag van € 13,30 geproratiseerd.	Pour les employés avec un emploi à temps partiel le montant de € 13,30 est proratisé.
In geval het bedrag van de toegekende ecocheque lager is dan € 250, dan wordt het bedrag van € 13,30 aangepast volgens de regel van 3.	En cas d'un montant de l'éco-chèque octroyé de moins de € 250, le montant de € 13,30 est adapté en appliquant la règle de 3.
B.v.: de waarde van de ecocheque bedraagt nog €125. Bij brutering wordt de bruto maandwedde in een voltijdse betrekking verhoogd met € 6,65.	P.e. : l'éco-chèque n'a qu'une valeur de € 125. En cas de rebrutage la rémunération brute de l'employé à temps plein est augmentée de € 6,65.
<b>C. Modaliteiten voor ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging voor bedienden</b>	<b>C. Modalités pour les entreprises sans une délégation syndicale pour employés</b>
De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen via toetreding tot het onderstaand menu, dat de keuzemogelijkheden bevat, kiezen voor een alternatieve en equivalente besteding van de nog toegekende ecocheques. De toetreding tot het keuzemenu gebeurt door de werkgever door middel van een toetredingsakte die uiterlijk tegen 31 oktober 2011 via een aangetekend schrijven wordt overgemaakt aan de voorzitter van het nationaal paritair comité. De voorzitter brengt op zijn beurt de sociale partners hiervan op de hoogte.	Les entreprises sans délégation syndicale pour employés peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente en adhérant au menu sous mentionné reprenant les choix possibles. L'adhésion au menu précité se fait par l'employeur au moyen d'un acte d'adhésion transmis par courrier recommandé au président de la commission paritaire nationale au plus tard le 31 octobre 2011. Le président en informe à son tour les partenaires sociaux.
Sociale partners zullen een model van toetredingsakte opstellen.	Les partenaires sociaux feront un modèle d'acte d'adhésion

<p>Voor de alternatieve besteding kan uitsluitend gekozen worden uit de volgende 3 mogelijkheden (keuzemenu):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Invoering of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering;</li> <li>- Invoering of verbetering van een bestaand aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak;</li> <li>- Omzetting van de € 250 in brutoloon. Dan komt het bedrag van €250 overeen met een verhoging van € 13,30 €/maand bruto van de wedde van een bediende in een voltijdse betrekking en worden dezelfde regels toegepast als voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden.</li> </ul>	<p>Pour l'affectation alternative il ne peut être choisi qu'entre les 3 possibilités suivantes (menu de choix) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction ou amélioration d'un système existant d'assurance hospitalisation collectif ;</li> <li>- Introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale au niveau de l'entreprise;</li> <li>- Une transposition du montant de € 250 en salaire brut. Dans ce cas le montant de € 250 correspond à une augmentation de € 13,30/mois brut de la rémunération d'un employé à temps plein. Dans ce cas les mêmes règles sont d'application comme pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés.</li> </ul>
<p><b>D. Suppletieve regeling</b></p>	<p><b>D. Régime supplétif</b></p>
<p>Indien er op ondernemingsvlak geen onderhandelingen worden gevoerd of partijen komen voor 31 oktober 2011 niet tot een akkoord over een alternatieve besteding van de ecocheques, of indien er, voor ondernemingen zonder syndicale delegatie, geen toetredingsakte wordt overgemaakt voor 31 oktober 2011 dan blijven de bepalingen van artikel 3 van het Nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009, geregistreerd onder het nummer 95215/CO/209, onverkort van kracht</p>	<p>A défaut de négociations au niveau de l'entreprise ou en l'absence d'un accord relatif à une affectation alternative des éco-chèques avant le 31 octobre 2011, ou en cas où, pour les entreprises sans délégation syndicale, aucune acte d'adhésion a été transmise avant le 31 octobre 2011, les dispositions de l'article 3 de l'Accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009, enregistré sous le numéro 95215/CO/209, restent intégralement en vigueur</p>
<p><b>4.3. Gewaarborgde minimum maandweddes</b></p>	<p><b>4.3. Appointements mensuels minimums garantis</b></p>
<p>Vanaf 1 april 2012 worden de gewaarborgde minimum maandweddes verhoogd met 0,3%.</p>	<p>A partir du 1er avril 2012 les appointements mensuels minimums garantis des employés seront augmentés de 0,3%.</p>
<p><b>4.4. Nationale minimum weddeschaal</b></p>	<p><b>4.4. Barème national des appointements minimums</b></p>
<p>De overgangsmaatregel voor de invoering van een nieuwe nationale minimum weddeschaal en ondernemingsbarema's, zoals opgenomen in artikel 6 §3 en §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 houdende het Nationaal akkoord 2007-</p>	<p>La mesure transitoire pour l'introduction d'un nouveau barème national des appointements minimums et barèmes d'entreprise, telle que prévue par l'article 6, §3 en §4 de la convention collective de travail du 24 septembre 2007 concernant l'Accord national 2007-</p>

2008 (registratienummer: CO/85840/209), en verlengd door achtereenvolgend de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2008 (registratienummer: CO/90163/209), van 12 juni 2009 (registratienummer: CO/93268/209), van 1 maart 2010 (registratienummer: CO/99190/209) en van 7 februari 2011 (registratienummer: CO/103476/209) wordt verlengd tot 31 december 2011.	2008 (numéro d'enregistrement: CO/85840/209), prolongée par la convention collective de travail du 1er décembre 2008 (numéro d'enregistrement: CO/90163/209), par la convention collective de travail du 12 juin 2009 (numéro d'enregistrement: CO/93268/209), du 1er mars 2010 (numéro d'enregistrement: CO/99190/209) et du 7 février 2011 (numéro d'enregistrement: CO/103476/209) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2011.
Vanaf 1 april 2012 wordt de nationale minimum weddeschaal verhoogd met 0,3%.	A partir du 1er avril 2012 le barème national des appointements minimums sera augmenté de 0,3%.
<b>4.5. Uitzonderingen</b>	<b>4.5. Exceptions</b>
<p>Het artikel 4.1 hierboven is niet van toepassing op de ondernemingen die al door een akkoord gedekt zijn voor de jaren 2011 en 2012. De gewestelijke verzoeningscomités zijn bevoegd om de eventuele toepassingsoeijlichkeiten te regelen.</p> <p>Deze bepalingen zijn evenmin van toepassing op de ondernemingen die zich in de economische onmogelijkheid bevinden deze voordelen toe te passen. De gewestelijke verzoeningscomités 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.</p> <p>Ondernemingen getroffen door een ingrijpende reorganisatie en/of herstructurering kunnen zich tot de gewestelijke verzoeningscomités wenden om, op basis van aanwijsbare feiten, een afwijking of een herschikking van deze voordelen te bekomen.</p> <p>Voor alle ondernemingen geldt alleszins dat vanaf 1 januari 2012 de collectieve pensioentoezegging 1,87% zal moeten bedragen en vanaf 1 januari 2013 1,97%.</p>	<p>L'article 4.1 ci-dessus ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un accord pour les années 2011 et 2012. Les comités de conciliation régionaux sont compétents pour régler les éventuelles difficultés d'application.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Néanmoins, pour toutes les entreprises l'engagement de pension collectif devra s'élever à 1,87% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et à 1,97% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.</p>
<b>Artikel 5 - Aanvullend pensioen</b>	<b>Article 5 - Pension extralégale</b>

*de*

5.1. Verhoging van de collectieve pensioentoezegging	5.1. Augmentation de l'engagement de pension collectif
Aan alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden (met inbegrip van de kaderleden) wordt vanaf 1 april 2012 een collectieve pensioentoezegging verzekerd, die voorziet in een toelage ten laste van de onderneming die minstens 1,87 % bedraagt van het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de bediende.	Un engagement de pension collectif, qui prévoit une prime de l'entreprise s'élevant à au moins 1,87 % de la rémunération annuelle brute de l'employé à charge de l'entreprise, qui est déclarée 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) à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2012.
Deze pensioentoeelage wordt uitsluitend gebruikt voor de aanleg van een rustpensioen of –kapitaal en de terugbetaling van de reserves bij eerder overlijden.	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.
Vanaf 1 januari 2013 zal deze collectieve pensioentoezegging 1,97% bedragen.	A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2013, cet engagement de pension collectif s'élève à 1,97%.
Het sectorale pensioenreglement en de sectorale technische nota opgenomen zullen in die zin aangepast worden.	Le règlement de pension sectoriel et la note technique sectorielle seront adaptés dans ce sens.
Het aanvullend pensioen dat op ondernemingsvlak werd ingesteld vóór 11 juni 2001 moet gelden voor alle bedienden (met inbegrip van de kaderleden) en moet te allen tijde evenwaardig zijn aan de bijdrage ten laste van de onderneming van het aanvullend pensioen ingesteld op sectorvlak overeenkomstig de collectieve pensioentoezegging hierboven.	La pension extralégale qui a été instaurée au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 doit s'appliquer à tous les employés (y compris les cadres) et doit être en toutes circonstances égale à la cotisation à charge de l'entreprise de la pension extralégale instaurée au niveau sectoriel conformément à l'engagement de pension ci-dessus.
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	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 de la rémunération annuelle brute de l'affilié déclaré à l'Office national de sécurité sociale, au taux d'actualisation qui est utilisé

aangeslotene, aan de actualisatievoet die gebruikt wordt voor de bepaling van de verworven reserves.	pour la détermination des réserves acquises.
5.2. Omzetting in een gelijkwaardig voordeel	5.2. Transformation dans un avantage équivalent
Ondernemingen met een aanvullend pensioen waarvan de werkgeversbijdrage op 1 april 2012 al gelijk is aan of meer bedraagt dan 1,87% hebben de mogelijkheid om vanaf 1 april 2012 een voordeel toe te kennen dat gelijkwaardig is aan deze verhoging van de werkgeversbijdrage van 0,1% (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen) voor de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.	Entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale est égale ou supérieure à 1,87% au 1 <sup>er</sup> avril 2012, ont la possibilité d'accorder à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2012 un avantage équivalent à cette augmentation de la cotisation patronale de 0,1% (y compris les frais et charges patronales) pour les employés barémisés et barémisables.
Ondernemingen met een aanvullend pensioen waarvan de werkgeversbijdrage op 1 januari 2013 al gelijk is aan of meer bedraagt dan 1,97% hebben de mogelijkheid om vanaf 1 januari 2013 een voordeel toe te kennen dat gelijkwaardig is aan deze verhoging van de bijdrage van 0,1% (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen) voor de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.	Entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale est égale ou supérieure à 1,97% au 1 <sup>er</sup> janvier 2013, ont la possibilité d'accorder à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2013 un avantage équivalent à cette augmentation de la cotisation patronale de 0,1% (y compris les frais et charges patronales) pour les employés barémisés et barémisables.
De omzetting in een gelijkwaardig voordeel moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau te sluiten tegen uiterlijk 31 oktober 2011 en moet gelden voor onbepaalde duur.	La transformation dans un avantage équivalent doit être reprise dans une convention collective de travail d'entreprise à conclure pour le 31 octobre 2011 au plus tard, et qui vaut pour une durée indéterminée.
Indien er voor 31 oktober 2011 geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten dan wordt de werkgeversbijdrage aan het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak verhoogd met 0,1% op 1 april 2012 en met 0,1% op 1 januari 2013.	Si pour le 31 octobre 2011 aucune convention collective de travail d'entreprise n'est conclue la cotisation patronale de la pension extralégale existante au niveau de l'entreprise est augmentée de 0,1% le 1 <sup>er</sup> avril 2012 et de 0,1% le 1 <sup>er</sup> janvier 2013
Tegen 31 december 2011 zullen de ondernemingen die gekozen hebben voor een alternatieve aanwending via een aangetekend schrijven aan de voorzitter van het nationaal paritair comité een verklaring van de werkgever en een attest van de actuaire om de evenwaardigheid te	Pour le 31 décembre 2011 les entreprises qui ont choisi pour une affectation alternative transmettront au Président de la commission paritaire par lettre recommandée une déclaration de l'employeur et une attestation de l'actuaire afin de prouver l'équivalence,

bewijzen moeten overmaken, alsook de op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. De voorzitter brengt op zijn beurt de sociale partners hiervan op de hoogte.	ainsi que la convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. Le Président en informera les partenaires sociaux.
De bewijsvoering van evenwaardigheid moet gebeuren conform de modellen die door het paritair comité werden opgesteld.	La preuve d'équivalence se fait conformément aux modèles qui ont été élaborés par la commission paritaire.
De verhoging de werkgeversbijdrage voor het aanvullend pensioen met 0,1% vanaf 1 januari 2013 of de alternatieve aanwending ervan wordt niet aangerekend op een mogelijk nationaal akkoord 2013-2014.	L'augmentation de la cotisation patronale pour la pension extralégale à partir du 1er janvier 2013 ou l'affectation alternative ne peut pas être imputée sur un accord national 2013-2014 éventuel.
<b>Artikel 6 - Brugpensioenen</b>	<b>Article 6 – Prépension</b>
6.1. - 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 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.	6.1. - 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> juillet 2011 au 30 juin 2013 inclus.
6.2. - 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 2011 tot en met 31 december 2012.	6.2.- 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 2011 au 31 décembre 2012 inclus.
6.3. - 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 2011 tot en met 31 december 2012.	6.3. - L'âge de la prépension à mi-temps 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 2011 au 31 décembre 2012 inclus.

6.4. - 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.	6.4. - Les parties attirent l'attention sur le fait que, dans le cadre de l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la possibilité de partir en prépension est créée pour les employés de 56 ans et plus ayant travaillé au moins 40 ans.
6.5. - In de loop van dit akkoord wordt er een paritaire werkgroep opgericht die zich zal buigen over de eindeloopbaanproblematiek (o.m. brugpensioen en tijdskrediet).	6.5. - Au cours du présent accord, un groupe de travail paritaire sera créé pour se pencher sur la problématique de la fin de carrière (e.a. prépension et crédit-temps).
<b>Artikel 7 - Mobiliteit</b>	<b>Article 7 - Mobilité</b>
7.1. - Het plafond voor de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer, voorzien in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 1973 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van bedienden, en geldig op 31 december 2011, wordt vanaf 1 januari 2012 verhoogd met 0,3%.	7.1. - Le plafond pour l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé, prévu 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, et valable au 31 décembre 2011, est augmenté de 0,3% à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012.
7.2. - In de loop van dit akkoord wordt er een paritaire werkgroep opgericht die zich zal buigen over de problematiek van de mobiliteitsplannen.	7.2. - Au cours du présent accord, un groupe de travail paritaire sera créé pour se pencher sur la problématique des plans de mobilité.
<b>Artikel 8 - Opleiding</b>	<b>Article 8 - Formation</b>
<b>8.1. - Risicogroepen</b>	<b>8.1. Groupes à risque</b>

<p>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%.</p> <p>Teneinde de inning te vereenvoudigen wordt het bedrag ervan forfaitair vastgesteld.</p> <p>De forfaitaire werkgeversbijdrage ten belope van 35,50 € per bediende per jaar aan de VZW "INOM-Bedienden" bestemd voor de risicogroepen, wordt voor de jaren 2011 en 2012 behouden.</p> <p>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.</p> <p>De inningmodaliteiten worden in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.</p>	<p>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.</p> <p>Afin d'en simplifier la perception, le montant de cette cotisation est établi en un montant forfaitaire.</p> <p>La cotisation patronale forfaitaire de 35,50 € par employé par an versée à l'asbl "IFPM-employés" et destinée aux groupes à risque est maintenue pour les années 2011 et 2012.</p> <p>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.</p> <p>Les modalités de perception seront repris dans une convention collective de travail séparée.</p>
<b>8.2. - Opleidingsengagement</b>	<b>8.2. - Engagement de formation</b>
<p>De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.</p>	<p>Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des employés et donc de l'entreprise.</p>
<p>Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,4% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de bedienden jaarlijks gepresteerde uren zoals voorzien in het nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009, wordt verhoogd met 0,1% in 2011 en met 0,1% in 2012</p>	<p>L'engagement annuel en matière d'efforts de formation à consacrer à la formation professionnelle à raison de 1,4% des heures prestées annuellement par la totalité des employés comme prévu par l'accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009, est majoré de 0,1% en 2011 et de 0,1% en 2012</p>



<p>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.</p> <p>Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van bedienden zou slaan.</p>	<p>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.</p> <p>En outre, il est recommandé que la formation s'applique, dans toute la mesure du possible, à toutes les catégories d'employés.</p>
<p>De op ondernemingsvlak al bestaande inspanningen betreffende beroepsopleiding voor bedienden kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde 1,50% in 2011 en 1,60% in 2012.</p>	<p>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 susmentionnés de 1,50% en 2011 et de 1,60% en 2012.</p>
<p>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 betreffende 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.</p>	<p>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. En même temps les prévisions concernant la formation professionnelle seront discutées. 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.</p>

<p>Om de realisatie van het opleidingsengagement te meten zal in de loop van het 2<sup>de</sup> kwartaal van 2012 een centraal gecoördineerde enquête georganiseerd worden bij de ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie voor bedienden.</p> <p>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.</p> <p>De resultaten van deze enquête zullen in het paritair comité besproken worden.</p> <p>Vooraleer deze enquête gevoerd wordt zullen de sociale partners paritair onderzoeken hoe deze enquête kan verfijnd worden.</p>	<p>Afin de mesurer la réalisation de l'engagement, une enquête coordonnée au niveau central sera organisée au cours du deuxième trimestre de 2012 auprès des entreprises, y compris celles sans délégation syndicale pour les employés.</p> <p>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.</p> <p>Les résultats de cette enquête seront discutés en commission paritaire.</p> <p>Avant le lancement de l'enquête les partenaires sociaux examineront comment cette enquête pourrait être affinée.</p>
<p>Ondertekenende partijen bevestigen dat bovenstaande bepalingen betreffende de opleidingsinspanningen overeenkomen met de verplichtingen vermeld in artikel 2 §1 van het Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007, en geschreven zijn conform het artikel 2 §2 2 en 4<sup>o</sup> gedachtestreepje van hetzelfde besluit.</p>	<p>Les parties signataires confirment que les efforts de formation ci-dessus correspondent aux obligations visées à l'article 2 §1 de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007, et ont été rédigé conformément à l'article 2 §2 2<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> tiret de cet arrêté.</p>
<p>Ondertekenende partijen bevestigen in het bijzonder dat voor toepassing van de bovengenoemde opleidingsinspanningen de verhoging met 0,1 % per jaar van de loonmassa bestemd voor opleidingsinspanningen van de bedienden die ressorteren onder dit paritair comité, het gevolg is van de jaarlijkse verhoging met 0,1% van de globale opleidingsinspanningen uitgedrukt in tijd te besteden aan de beroepsopleiding van de bedienden, conform § 2, 2<sup>de</sup> gedachtestreepje van bovengenoemd Koninklijk Besluit.</p>	<p>Les parties signataires confirment en particulier que pour l'application des efforts de formation susmentionnés, l'augmentation de 0,1 % de la masse salariale destinée à la formation des employés relevant de la présente commission paritaire est la conséquence de l'augmentation annuelle globale de 0,1% des efforts de formation globaux exprimée en temps à consacrer à la formation professionnelle des employés, conformément au §2, 2<sup>ème</sup> tiret de l'Arrêté Royal mentionné.</p>
<p><b>8.3.- Onderzoek naar het gebruik van opleidingsplannen en het opleidingsCV</b></p>	<p><b>8.3. - Étude sur l'utilisation des plans de formation et du CV de formation</b></p>
<p>Er komt een paritair onderzoek naar de belemmeringen bij het gebruik van de opleidingsplannen en het opleidingsCV.</p>	<p>Une étude paritaire sera menée au sujet des obstacles à l'utilisation des plans de formation et du CV de formation.</p>

<b>Artikel 9 - Syndicale waarborgen</b>	<b>Article 9 - Garanties syndicales</b>
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 2012 als volgt bepaald	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 2012 comme suit:
- voor ondernemingen van 100 en meer bedienden: € 71,5	- Pour les entreprises occupant 100 employés et plus: € 71,5
- voor ondernemingen met minder dan 100 bedienden: € 43	- pour les entreprises occupant moins de 100 employés: € 43
<b>Artikel 10 - Flexibiliteit</b>	<b>Article 10 - Flexibilité</b>
In het kader van de verankering van de industriële activiteiten en van de ontwikkeling van de tewerkstelling, zal het geheel van de mechanismen van arbeidsorganisatie onderzocht en geëvalueerd worden in al de mogelijke formules	Dans le cadre de l'ancrage des activités industrielles et du développement de l'emploi, l'ensemble des mécanismes de l'organisation du travail sera à examiner et à évaluer dans toutes ses différentes formules possibles
<b>Artikel 11 - Varia</b>	<b>Article 11 - Divers</b>
Een paritaire werkgroep zal een alternatieve inningswijze van de bijdragen voor opleiding, syndicale waarborgen en sectoraal aanvullend pensioen onderzoeken en voorstellen terzake formuleren.	Un groupe de travail paritaire examinera les possibilités pour une manière de perception alternative des cotisations formation, garanties syndicales et pension extralégale sectorielle
<b>Artikel 12 - Sociale vrede</b>	<b>Article 12 - Paix sociale</b>

af

De sociale vrede zal verzekerd zijn tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst	La paix sociale sera garantie pendant la durée de la présente convention collective de travail.
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	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
Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen	La paix sociale sera garantie pendant la durée de la présente convention collective de travail
Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.	Par conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect de leurs obligations par les autres signataires

Article 13 - Duur	Artikel 13 - Durée
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, behalve de artikels 3 (werkzekerheid), 6 (brugpensioen), 8.1. (risicogroepen) en 12 (sociale vrede) die gesloten worden voor bepaalde duur van 1 januari 2011 tot 31 december 2012, tenzij een andere duur werd bepaald.	La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée indéterminée, sauf les articles 3 (sécurité d'emploi), 6 (prépension), 8.1. (groupes à risques) et 12 (paix sociale) qui sont à durée déterminée du 1 <sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012, à moins qu'une autre durée n'ait été fixée.
De bepalingen van onbepaalde duur kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met naleving van een opzeggingstermijn van 6 maanden.	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.

<b>BIJLAGE AAN HET SECTORAAL AKKOORD 2011-2012 VOOR HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATEN-NIJVERHEID</b>	<b>ANNEXE A L'ACCORD SECTORIEL 2011-2012 DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES</b>
<b>PREMIES VLAAMS GEWEST</b>	<b>PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE</b>
De ondertekenende partijen verklaren dat de bedienden ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaams gewest met name:	Les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande à savoir :
1. zorgkrediet	1. crédit-soins
2. opleidingskrediet	2. crédit-formation
3. ondernemingen in moeilijkheden of herstructurerings	3. entreprises en difficulté ou en restructuration