

**SECTORAAL AKKOORD 2021 – 2022****METAALBOUW (PC 111.01-02)****27.10.2021****ACCORD SECTORIEL 2021 - 2022****FABRICATIONS MÉTALLIQUES (CP 111.01-02)****27.10.2021**

Agoria en de werknemersorganisaties hebben afspraken gemaakt omtrent de toekomstige loonvorming, de coronapremie, de loopbaanplanning van werknemers en het sociaal overleg. Deze afspraken zijn weergegeven in dit ontwerp van akkoord	Agoria et les organisations syndicales ont conclu des accords sur la future formation des salaires, la prime corona, le planification de carrière des travailleurs et la concertation sociale. Ces accords font l'objet du présent projet d'accord.
<b><u>LOONVORMING</u></b>	<b><u>EVOLUTION SALARIALE</u></b>
<b><u>ONDERNEMINGSENVELOPPE 2022</u></b>	<b><u>ENVELOPPE D'ENTREPRISE 2022</u></b>
De ondernemingen kunnen de beschikbare loonmarge voor de periode vanaf 2022 invullen op een alternatieve manier via een overdraagbare ondernemingsenveloppe van 0,4% van de loonmassa.	Les entreprises peuvent affecter la marge salariale disponible pour la période à partir de 2022 par le biais d'une enveloppe récurrente de 0,4% de la masse salariale.
<b>Beschikbare enveloppe:</b> 0,4% vanaf 1 januari 2022 met berekeningsmethode cfr. akkoord 2019-2020	<b>Enveloppe disponible:</b> 0,4% au 1er janvier 2022, avec méthode de calcul cf. accord 2019-2020
<b>Procedure:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ondernemingen met vakbondsafvaardiging:</b> dubbel akkoord vereist cfr akkoord 2019-2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>- akkoord over principe van enveloppe-invulling</li> <li>- akkoord over de wijze van invulling</li> </ul> </li> <li>• <b>Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring van de alternatieve aanwending via goedkeuring van het paritair comité of door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (1 organisatie volstaat) die ter informatie aan het paritair comité overgemaakt wordt (zie akkoord 2019-2020)</li> </ul> </li> </ul>	<b>Procédure:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entreprises avec délégation syndicale :</b> double accord requis cfr. accord 2019-2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>- accord sur le principe de l'affectation de l'enveloppe</li> <li>- accord sur les modalités de mise en œuvre</li> </ul> </li> <li>• <b>Entreprises sans délégation syndicale :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- approbation de l'affectation alternative via approbation par la commission paritaire ou via la conclusion d'une convention collective de travail (1 organisation suffit) à transmettre à la commission paritaire pour information (voir accord 2019-2020)</li> </ul> </li> </ul>
<b>Timing akkoord:</b> Uiterlijk tegen 15 januari 2022.	<b>Timing accord:</b> au plus tard au 15 janvier 2022.
<b>Terugvalpositie bij gebrek aan een ondernemingsinvulling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhoging met 0,4% van de effectieve en de baremieke bruto-uurlonen op 1 januari 2022</li> </ul>	<b>Position de repli en l'absence d'une affectation de l'enveloppe d'entreprise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausse de 0,4% des salaires horaires bruts effectifs et barémiques au 1er janvier 2022</li> </ul>
<b>Klassieke koopkrachtuitzonderingen.</b>	<b>Exceptions classiques au pouvoir d'achat.</b>
<b><u>SECTORALE RETRO-ACITIVITEITSPREMIE 2021</u></b>	<b><u>PRIME SECTORIELLE DE RETRO-ACTIVITE 2021</u></b>
Forfaitaire brutopremie sectoraal: <b>200 euro</b>	Prime sectorielle brute forfaitaire: <b>200 euros</b>
<b>Betalingsmodaliteiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In dienst op 30/11/2021</li> <li>• Vereiste van minimaal 60 effectieve werkdagen in 2021</li> <li>• pro rata toepassing van de 60 effectieve werkdagen voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021</li> <li>• Te betalen in december 2021</li> <li>• Pro rata deeltijdsen op basis van arbeidsregime op 30/11/2021</li> </ul>	<b>Méthodes de paiement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En service au 30/11/2021</li> <li>• Condition de minimum 60 jours de travail effectif en 2021</li> <li>• Application du prorata sur les 60 jours de travail effectif pour les nouveaux entrées en service en 2021</li> <li>• A payer en décembre 2021</li> <li>• Temps partiel au prorata sur base du régime de travail au 30/11/2021</li> </ul>

**SECTORAAL AKKOORD 2021 – 2022****METAALBOUW (PC 111.01-02)****27.10.2021****ACCORD SECTORIEL 2021 - 2022****FABRICATIONS MÉTALLIQUES (CP 111.01-02)****27.10.2021**

<ul style="list-style-type: none"> <li>De retro-activiteitspremie kan desgevallend vervangen worden door een evenwaardig voordeel overeenkomstig dezelfde procedure als voorzien voor de ondernemingsenveloppe 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La prime de rétroactivité peut le cas échéant être remplacée par un avantage équivalent selon la procédure prévue pour l'enveloppe d'entreprise 2022.</li> </ul>
<b><u>CORONAPREMIE</u></b>	<b><u>PRIME CORONA</u></b>
<p><b>Begrippen voor toepassing van de coronapremie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Bedrijfswinst (-verlies):</b> code 9901 van de jaarrekening</li> <li><b>Bruto-marge:</b> In het verkort schema: code 9900 In het volledig schema : resultaat van bedrijfsopbrengsten minus handelsgoederen, grond- en hulpstoffen minus diensten en diverse goederen = totaal van (codes 70 t.e.m.76A) minus (code 60) minus (code 61)</li> <li><b>Boekjaar 2018/2019/2020:</b> het boekjaar dat samenvalt met het kalenderjaar 2018/2019/2020 of hoofdzakelijk hierop betrekking heeft.</li> </ul>	<p><b>Définitions pour l'application de la prime corona</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Bénéfice (perte) d'exploitation:</b> code 9901 du compte annuel</li> <li><b>Marge-brute:</b> Dans le modèle abrégé : code 9900 Dans le modèle complet : Résultat des produits d'exploitation moins Approvisionnements et marchandises moins Services et biens divers = total des (codes 70 jusque et y compris 76A) moins (code 60) et moins (code 61)</li> <li><b>Exercice 2018/2019/2020:</b> l'exercice comptable qui correspond avec l'année calendrier 2018/2019/2020 ou qui coïncide principalement avec cette année calendrier</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor alle ondernemingen, met 2 uitzonderingen: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Automatische uitzondering:</b> Ondernemingen met bedrijfsverlies (code 9901) in de boekjaren 2019 en 2020 en met een daling van de bruto marge van minimaal 10% in het boekjaar 2020 ten opzichte van de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 én 2019.</li> <li>Via een aanvraag voor een <b>afwijkingsprocedure</b> met goedkeuring van de syndicale delegatie (zie bijlage) en indiening bij de gewestelijke paritaire sectie van het paritair comité.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour toutes les entreprises, avec deux exceptions : <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Exception automatique :</b> les entreprises avec une perte d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2019 et 2020 et une diminution de la marge brute de minimum 10 % pour l'exercice 2020 par rapport à la moyenne des exercices 2018 et 2019</li> <li>Via une <b>procédure de demande de dérogation</b> avec approbation par la délégation syndicale (voir annexe) et soumise à la section paritaire régionale de la commission paritaire</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Basispremie: <b>300 euro</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prime de base : <b>300 euros</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel deel voor ondernemingen met bedrijfswinst (code 9901) voor het boekjaar 2020: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>+200 euro</b> wanneer de bruto marge van het boekjaar 2020 gelijk of groter is dan de gemiddelde bruto-marge over de boekjaren 2018 en 2019.</li> <li><b>+ 100 euro</b> wanneer de bruto marge van het boekjaar 2020 maximaal 10% lager is dan de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 en 2019.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partie variable pour les entreprises avec une bénéfice d'exploitation positive (code 9901) pour l'exercice 2020: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>+200 euros</b> lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est égale ou supérieure à la marge brute moyenne des exercices 2018 et 2019.</li> <li><b>+100 euros</b> lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est inférieure de maximum 10% de la moyenne des marges brutes des exercices 2018 et 2019.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Betalingsmodaliteiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>in dienst op 30/11/2021</li> <li>In 2021 minimum 60 effectieve werkdagen en pro rata voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021</li> <li>pro rata toepassing van de 60 effectieve werkdagen voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021</li> </ul>	<p><b>Modalités de paiement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En service au 30/11/2021</li> <li>En 2021, minimum 60 jours de travail effectif en 2021 et prorata pour les nouveaux entrés en service en 2021</li> <li>Application du prorata sur les 60 jours de travail effectif pour les nouveaux entrés en service en 2021</li> </ul>

**SECTORAAL AKKOORD 2021 – 2022****METAALBOUW (PC 111.01-02)****27.10.2021****ACCORD SECTORIEL 2021 - 2022****FABRICATIONS MÉTALLIQUES (CP 111.01-02)****27.10.2021**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Te betalen in december 2021</li> <li>- Pro rata deeltijdsen (arbeidsregime op 30.11.2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Payable en décembre 2021</li> <li>- Prorata pour les temps partiels (régime de travail au 30.11.2021)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opting-out clause = bedrijfseigen voordeel op basis van opt out waarbij zowel werkgever als syndicale delegatie akkoord gaan om een bedrijfseigen voordeel overeen te komen mits het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clause d'opting-out = avantage propre à l'entreprise basé sur l'opting-out lorsque l'employeur et la délégation syndicale conviennent d'un avantage propre à l'entreprise moyennant conclusion d'une convention collective d'entreprise.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanrekening van reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déduction d'une éventuelle prime corona déjà accordée après le 8 juin 2021</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure voor ondernemingen waarvoor de criteria niet passend zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situaties: gewijzigde consolidatiebasis o.a. door fusies en splitsingen, nieuw opgerichte entiteit, buitenlandse entiteit, bijzondere gebeurtenissen...</li> <li>- Toelichting aan syndicale delegatie waarom technisch niet toepasbaar door onderneming</li> <li>- Bespreking en toekenning op ondernemingsvlak naar analogie met sectorale coronapremie</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédure pour les entreprises pour lesquelles les critères ne sont pas appropriés <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situations : base de consolidation modifiée, e.a. par des fusions et des scissions, entités nouvellement créées, entité étrangère, des événements exceptionnels...</li> <li>- Explication à la délégation syndicale de la raison technique pour laquelle les critères ne sont pas appropriés à l'entreprise</li> <li>- Concertation et attribution au niveau de l'entreprise de manière analogue à la prime corona sectorielle</li> </ul> </li> </ul>
<b><u>MINIMUMLOON</u></b>	<b><u>SALAIRE MINIMUM</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuw nationaal sectoraal minimum <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/1/2022: 13,00 euro</li> <li>- 1/9/2022: + 0,2606 euro</li> <li>- 1/1/2024 : + 0,2606 euro</li> <li>- 1/1/2026 : + 0,2606 euro</li> </ul> </li> <li>• De provinciale minimumlonen worden desgevallend verhoogd naar het niveau van het nieuwe nationale minimumloon gebracht</li> <li>• De verhogingen worden verrekend met toekomstige beschikbare loonmarges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouveau minimum sectoriel national <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/1/2022: 13,00 euro</li> <li>- 1/9/2022: + 0,2606 euro</li> <li>- 1/1/2024 : + 0,2606 euro</li> <li>- 1/1/2026 : + 0,2606 euro</li> </ul> </li> <li>• Les salaires minimums provinciaux seront le cas échéant augmentés jusqu'au niveau du nouveau salaire minimum national.</li> <li>• Les augmentations seront imputées sur les futures marges salariales disponibles.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement om in de volgende sectorale akkoorden tot 2026 het nationaal minimumloon te verhogen met de indexering en het eventuele resterende saldo van de beschikbare loonmarge .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement à augmenter le salaire minimum national dans les prochains accords sectoriels jusqu'en 2026 par l'indexation et l'éventuel solde restant de la marge salariale disponible.</li> </ul>
<b><u>MOBILITEIT</u></b>	<b><u>MOBILITE</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De hierna volgende aanpassingen per 1/1/2022:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les adaptations ci-dessous au 1/1/2022 :</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbetering tussenkomst werkgever in <b>woon-werkverkeer voor ander vervoer</b> dan fiets en openbaar vervoer: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhoging basisbedrag per km van 0,06€ naar 0,075€</li> <li>- Behoud van het minimumbedrag per dag</li> <li>- Verhoging van het maximumbedrag per dag van 6,50€ tot 8,18€</li> </ul> </li> </ul>	<p>Amélioration de l'intervention de l'employeur dans le <b>trajet domicile-travail pour autres moyens de transport</b> que le vélo et les transports en commun :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation du montant de base par km de 0,06€ à 0,075€</li> <li>- Maintien du montant minimum par jour</li> <li>- Augmentation du montant maximum par jour de 6,50€ à 8,18€</li> </ul>

**SECTORAAL AKKOORD 2021 – 2022****METAALBOUW (PC 111.01-02)****27.10.2021****ACCORD SECTORIEL 2021 - 2022****FABRICATIONS MÉTALLIQUES (CP 111.01-02)****27.10.2021**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verbetering fietsvergoeding:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhoging basisbedrag per km van 0,15€ naar 0,18€</li> <li>- Behoud minimumbedrag per dag</li> <li>- Verhoging maximumbedrag per dag van 6,00€ naar 7,20€</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amélioration de l'indemnité vélo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation du montant de base par km de 0,15€ à 0,18€</li> <li>- Maintien du montant minimum par jour</li> <li>- Augmentation du montant maximum par jour de 6,00€ à 7,20€</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorale aanbeveling <b>openbaar vervoer:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dit kan een extra stimulant zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recommandation sectorielle transport public:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mobiliteitsvergoeding:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhoging van het bedrag van de mobiliteitsvergoeding vanaf 1/1/2022 tot 0,1579€</li> <li>- Verplichtend karakter van de sectorale mobiliteitsvergoeding</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indemnité de mobilité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation à pd 1/1/2022 du montant de l'indemnité à 0,1579€ par km de distance</li> <li>- Caractère obligatoire de l'indemnité de mobilité sectorielle</li> </ul> </li> </ul>
<b><u>FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID</u></b>	<b><u>FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlenging van alle bepalingen van bepaalde duur.</li> <li>• Indexering en verbetering van bestaande vergoedingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Volledige werkloosheid: verhoging met 2% per 1/10/2021 en in 2022 indien overschrijding spilindex in 2022</li> <li>- Tijdelijke werkloosheid: verhoging 2,21% per 1/1/2022</li> <li>- Ziekte: verhoging 2,21% per 1/1/2022 + begeleiden van werkherhvatting door toekenning volledig bedrag van de aanvullende vergoeding bij progressieve werkherhvatting (deeltijds)</li> <li>- Kinderopvang: verhoging met 2,21% , verlenging met 2 jaar en uitbreiding tussenkomst tot alle vormen van geattesteerde kinderopvang</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prolongation de toutes les dispositions à durée déterminée.</li> <li>• Indexation et amélioration des interventions existantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chômage complet: augmentation de 2% au 1/10/2021 et en 2022 en cas de dépassement de l'indice-pivot en 2022</li> <li>- Chômage temporaire: augmentation de 2,21% au 1/1/2022</li> <li>- Maladie: augmentation de 2,21% au 1/1/2022 + accompagner la reprise du travail par l'octroi du montant entier de l'allocation complémentaire en cas de reprise progressive (à temps partiel)</li> <li>- Accueil d'enfants: augmentation de 2,21%, prolongation de 2 ans et extension de l'intervention à tous les cas attestés d'accueil d'enfants</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invoering van een nieuwe <b>tussenkomst bij landingsbanen</b> vanaf 58 jaar: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loopbaanvermindering tot halftijds: 75€</li> <li>- Loopbaanvermindering tot viervijfde: 30€</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction d'une nouvelle intervention pour <b>emplois de fin de carrière</b> à partir de 58 ans: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction des prestations à mi-temps: 75€</li> <li>- Réduction des prestations à 4/5: 30€</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbetering tussenkomst bij <b>loopbaanwijzigingen/zachte landingsbanen</b> (af te stemmen met de bedienden)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de l'intervention pour <b>modifications de carrière /fins de carrière adoucies</b> (à convenir avec les employés)</li> </ul>
<b><u>OPLEIDING</u></b>	<b><u>FORMATION</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhoging van het overdraagbaar individueel opleidingsrecht van 16 tot 24 uren vanaf 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du droit individuel de formation transférable de 16 à 24 heures à partir du 2022</li> </ul>

**SECTORAAL AKKOORD 2021 – 2022****METAALBOUW (PC 111.01-02)****27.10.2021****ACCORD SECTORIEL 2021 - 2022****FABRICATIONS MÉTALLIQUES (CP 111.01-02)****27.10.2021**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behoud definitie opleiding formeel en informeel</li> <li>• Initiatief en opleidingsplicht voor werknemer en werkgever</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien définition formation formelle et informelle</li> <li>• Initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie van het sectoraal opleidingskader in een werkgroep</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation du cadre sectoriel actuel en groupe de travail</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlenging bestaande bepaling scholingsbeding: vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prolongation disposition existante clause d'écolage : les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.</li> </ul>
<b>LOOPBAANPLANNING</b>	<b>PLANIFICATION DE CARRIERE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Werkloosheid met bedrijfstoeslag:</b> verlenging bestaande bepalingen tot 30/6/2023 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zware beroepen 33 jaar loopbaan</li> <li>- Zware beroepen 35 jaar loopbaan</li> <li>- Lange loopbaan van 40 jaar</li> <li>- Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid op vraag werknemer vanaf ofwel 62 j, ofwel na 42 j beroepsverleden tot 31/12/2024 (indien ontslag ten laatste 30/6/2023)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Régimes de chômage avec complément d'entreprise :</b> prolongation de tous les régimes existants jusqu'au 30/6/2023 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Métiers lourds 33 ans de carrière</li> <li>- Métiers lourds 35 ans de carrière</li> <li>- Longue carrière de 40 ans</li> <li>- Exemption de disponibilité adaptée sur demande d'un travailleur à partir de 62 ans ou d'une carrière professionnelle de 42 ans jusqu'au 31/12/2024 ( si licenciement au plus tard 30/6/2023)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Landingsbanen en tijdscrediet:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regimes tot 30/6/2023: landingsbanen voor lange loopbaan en voor zware beroepen vanaf 55 jaar in 4/5 en halftijds arbeidsregime</li> <li>- regime voor onbepaalde duur: landingsbaan zonder uitkering vanaf de leeftijd van 50 en 28 jaar loopbaan en halftijds en voltijds gemotiveerd tijdscrediet</li> <li>- aandacht voor organisatieproblemen op ondernemingsvlak</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Emplois fin de carrière et crédit-temps:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- régimes jusqu'au 30/6/2023 : emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à mi-temps</li> <li>- régime pour une durée indéterminée : emplois de fin de carrière sans allocation à partir de 50 ans et 28 ans de carrière et crédit-temps avec motif à mi-temps ou temps plein</li> <li>- Porter attention aux problèmes d'organisation dans les entreprises</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Loopbaanverlof:</b> 2<sup>de</sup> dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar vanaf 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Congé de carrière:</b> dès 2022, 2ème jour de congé de carrière à partir de l'âge de 58 ans</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sectoraal project duurzame inzetbaarheid:</b> aanvatten en finaliseren tegen einde 2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doel : inhoudelijk en financieel ondersteunen ondernemingen en werknemers bij uitdagingen die gepaard gaan met langere loopbanen</li> <li>- Paritaire betrokkenheid rond thema ontwikkelen of stimuleren</li> <li>- Financiering met bestaande middelen FBZ</li> <li>- Gemeenschappelijk initiatief arbeiders/bedienden</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Projet sectoriel employabilité durable :</b> à commencer et à finaliser d'ici la fin de 2022 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif : soutien matériel et financier aux entreprises et aux travailleurs face aux défis des carrières plus longues</li> <li>- Développer ou stimuler l'implication paritaire autour du thème</li> <li>- Financement avec les ressources existantes du FSE</li> <li>- Initiative conjointe ouvriers/employés</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Werkzekerheid en uitzendarbeid</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlenging werkzekerheidsclausule</li> <li>- Coördinatie van bestaande bepalingen inzake uitzendarbeid en tijdelijke arbeid</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sécurité d'emploi et travail intérimaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prolongation de la clause de sécurité d'emploi</li> <li>- Coordination des dispositions existantes en matière de travail intérimaire et temporaire</li> </ul> </li> </ul>

**SECTORAAL AKKOORD 2021 – 2022****METAALBOUW (PC 111.01-02)****27.10.2021****ACCORD SECTORIEL 2021 - 2022****FABRICATIONS MÉTALLIQUES (CP 111.01-02)****27.10.2021**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Onderaanneming</b> : cao cfr PC 209 van 7 december 2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-traitance</b> : cct cfr CP 209 du 7 décembre 2015</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Klein verlet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De voorwaarde “onder hetzelfde dak “ valt weg bij klein verlet voor begrafenis en huwelijk (mits afbakening begrip familielid/bloedverwant tot de 3<sup>de</sup> graad)</li> <li>- het klein verlet voor huwelijk kind kan ook opgenomen worden de activiteitsdag voorafgaand aan het huwelijk indien dit huwelijk op een inactiviteitsdag valt van de werknemer</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Petit chômage</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La condition « sous le même toit » est abandonnée pour le petit chômage pour enterrement et mariage (moyennant définition de la notion membre de famille/parent jusqu'au 3<sup>ème</sup> degré)</li> <li>- Le petit chômage pour mariage de l'enfant du travailleur peut être pris le jour habituel d'activité précédent le mariage si celui-ci coïncide avec un jour d'inactivité du travailleur</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risicogroepen</b> : verlenging bepalingen 2021-2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Groupes à risque</b> : prolongation des dispositions 2021-2023</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ecocheques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheid tot omzetten ecocheques naar alternatief.</li> <li>- Gelijkgestelde dagen voor ecocheques: toevoegen “alle dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof”.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eco-chèques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité de convertir les éco-chèques en une alternative.</li> <li>- Jours assimilés pour les éco-chèques : ajouter “tous les jours de congé prophylactique, de congé de parent d'accueil et de congé d'adoption”.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jongerenlonen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen sectorale toepassing jongerenlonen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salaires des jeunes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas d'application sectorielle des salaires des jeunes</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verlenging bestaande flexibiliteitsbepalingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlenging termijn opname inhaalrust uren en zondagarbeid ( koninklijk besluit)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prolongation des dispositions de flexibilité existantes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prolongation du délai de récupération des heures supplémentaires et du travail du dimanche (arrêté royal)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Harmonisatie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verderzetten van de werkzaamheden van de gemeenschappelijke werkgroep 111-209</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Harmonisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite des travaux du groupe de travail commun 111-209</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sociaal overleg van en voor de toekomst</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitwerken van uitgangspunten voor een gemeenschappelijke visie op het sociaal overleg van en voor de toekomst. De basisidee van dit model is “sociaal overleg voor groei en jobs”.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Concertation sociale du futur</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement des principes pour une vision commune du dialogue social de et pour l'avenir. L'idée de base de ce modèle est la “concertation sociale pour la croissance et l'emploi”.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sociale vrede en naleving van de akkoorden</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Paix sociale et respect des accords</b></li> </ul>

**BIJLAGE**

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