

## PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN METALEN

---

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2009*

### NATIONAAL AKKOORD 2009-2010

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1. – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

#### HOOFDSTUK II. – Kader

##### Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

##### Art. 3. – Uitvoering interprofessioneel akkoord

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008.

#### HOOFDSTUK III – Inkomenszekerheid

##### Art. 4. – Koopkracht

###### Afdeling 1. – Indexering

Alle minimumuurlonen en de effectieve uurlonen worden jaarlijks op 1 januari aangepast aan de reële index volgens de formule "sociale index" (= 4-maandelijks

## SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA RECUPERATION DE METAUX

---

*Convention collective de travail du 12 mai 2009*

### ACCORD NATIONAL 2009-2010

#### CHAPITRE I. – Champ d'application

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. – Cadre

##### Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction Générale Relations collectives de travail du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

##### Art. 3. – Exécution accord interprofessionnel

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008.

#### CHAPITRE III. – Garantie de revenu

##### Art. 4. – Pouvoir d'achat

###### Section 1. – L'indexation

Tous les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectifs seront adaptés annuellement à l'index réel le 1<sup>er</sup> janvier sur base de la formule "index social" (=

gemiddelde) december van het voorgaande kalenderjaar tegenover december van het kalenderjaar daarvoor.

## Afdeling 2. – Sectoraal systeem ecocheques

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008 en in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009, wordt een kader uitgewerkt van een sectoraal systeem ecocheques, rekening houdend met volgende principes:

- Betaling aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider van 3 semestriële schijven van ecocheques, elk ter waarde van € 125,00.
- De betaling van deze ecocheques vindt plaats op volgende tijdstippen:
  - ten laatste op 31 december 2009 en behelst de referentieperiode van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2009;
  - ten laatste op 30 juni 2010 en behelst de referentieperiode van 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2010;
  - ten laatste op 31 december 2010 en behelst de referentieperiode van 1 juli 2010 tot en met 31 december 2010.
- Een alternatieve besteding dan deze ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op voorwaarde dat het bedrag van 3 x € 125 gegarandeerd wordt en mits een akkoord op ondernemingsvlak vóór 30 juni 2009, en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Een kopie van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter informatie te worden overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, en dit vóór 30 september 2009.

Indien er geen akkoord wordt gesloten op het vlak van de onderneming vóór 30 juni 2009, dient het sectoraal systeem van de ecocheques te worden toegepast.

Bovendien dienen in deze ondernemingsenveloppe minstens dezelfde gelijkstellingen te worden voorzien die ook zijn opgenomen binnen het sectoraal systeem van ecocheques.

- Er wordt een pro rata uitbetaald in volgende gevallen:
  - Arbeiders die in de loop van het betrokken

moyenne sur 4 mois) de décembre de l'année calendrier précédente comparé à décembre de l'année calendrier antérieure.

## Section 2. – Système sectoriel d'éco-chèques

En exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 et en exécution de la convention collective de travail numéro 98 relative aux éco-chèques, conclue au Conseil national du travail du 20 février 2009, un cadre est élaboré pour un système sectoriel d'éco-chèques, en tenant compte des principes suivants:

- Paiement, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 3 tranches semestrielles d'éco-chèques, chaque tranche valant € 125,00.
- Le paiement de ces éco-chèques se fera aux dates suivantes:
  - le 31 décembre 2009 au plus tard, pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2009;
  - le 30 juin 2010 au plus tard, pour la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 juin 2010;
  - le 31 décembre 2010 au plus tard, pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 31 décembre 2010.
- Une autre affectation que ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise, pour autant que le montant de 3 x € 125 soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 2009, via une convention collective de travail.

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, et ce avant le 30 septembre 2009.

Si aucun accord n'a été conclu au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 2009, il convient d'appliquer la réglementation sectorielle des éco-chèques.

Cette enveloppe d'entreprise doit en outre prévoir au minimum les assimilations prévues au niveau du secteur pour le système d'éco-chèques.

- Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants:
  - Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui

semester in dienst of uit dienst treden, hebben recht op een pro rata van de semestriële schijven zoals hierboven vermeld, a rato van 1/25<sup>e</sup> per week, met een maximum van 25/25<sup>e</sup>. Met week wordt bedoeld, elke week waarin minimum 1 dag wordt gewerkt of gelijkgesteld.

- Deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk. De tewerkstellingsbreuk is de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse arbeider.

- Met gewerkte dagen worden gelijkgesteld alle dagen die opgenomen zijn in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98.

Bovendien worden ook met gewerkte dagen gelijkgesteld, de dagen bij tijdelijke werkloosheid en de dagen ziekte of (arbeids)ongeval.

- Uitzendkrachten, tewerkgesteld in een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, krijgen op de hierboven vermelde tijdstippen ecocheques uitbetaald ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt, mits 5 dagen tewerkstelling in de onderneming binnen de referteperiode. Het bedrag van € 125 wordt aangepast in functie van het aantal tewerkgestelde dagen, en dit volgens het pro rata principe van in- en uitdiensttreders, zoals hierboven vermeld.

#### Opmerking

Rekening houdend met bovenvermelde principes dient een collectieve arbeidsovereenkomst inzake een sectoraal systeem ecocheques te worden uitgewerkt, met ingang van 1 juli 2009 voor onbepaalde duur.

Elke vorm van invulling van de koopkracht geldt voor onbepaalde duur. De waarde van de koopkracht bedraagt € 250 per jaar (inclusief RSZ-bijdragen voor werkgever en werknemer) vanaf 2011.

Na de interprofessionele evaluatie van het netto voordeel in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 en eventuele beslissingen over de wijzigingen, dient een sectorale evaluatie te worden voorzien om de recurrentie van de premie van € 250 in te vullen vanaf 1 januari 2011.

#### Art. 5. – Eindejaarspremie

- Het aantal gelijkgestelde dagen in geval van tijdelijke werkloosheid wordt begrensd tot 60 dagen

ont quitté au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles telles que mentionnées ci-dessus, sur base de 1/25<sup>e</sup> par semaine, avec un maximum de 25/25<sup>e</sup>. Par semaine, on entend chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.

- Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

- Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98.

Sont en outre également assimilés à des jours de travail, les jours de chômage temporaire, ainsi que les journées de maladie ou d'accident (du travail).

- Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie, pour autant qu'ils aient été occupés dans l'entreprise 5 jours au moins pendant la période de référence. Le montant de € 125 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, conformément au principe de prorata appliqué pour les entrants et les sortants.

#### Remarque

Compte tenu des principes susmentionnés, une convention collective de travail relative à un système sectoriel d'éco-chèques doit être élaborée, entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2009 et ce pour une durée indéterminée.

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. La valeur du pouvoir d'achat s'élève à € 250 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses) à partir de 2011.

Après l'évaluation interprofessionnelle de l'avantage net en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 et d'éventuelles décisions au sujet de modifications, une évaluation sectorielle devra être prévue pour concrétiser, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la récurrence de la prime de € 250.

#### Art. 5. – Prime de fin d'année

- Le nombre de jours assimilés en cas de chômage temporaire est limité à 60 jours par période de référé-

per referentieperiode.

- Het aantal gelijkgestelde dagen in geval van ongeval of ziekte wordt begrensd tot 60 kalenderdagen per referentieperiode voor zover deze arbeidsongeschiktheid een ononderbroken duur van 14 kalenderdagen heeft.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake eindejaarspremie van 26 juni 2007 zal vanaf 1 december 2009 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

#### Art. 6. – Sociaal fonds

- § 1. Vanaf 1 januari 2010 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd volgens het principe zoals opgenomen in § 2 van artikel 6 en tegelijkertijd verhoogd. Hierdoor bedraagt deze aanvullende vergoeding vanaf 1 januari 2010 € 6,00 per werkloosheidsvergoeding en tot € 3,00 per halve werkloosheidsvergoeding.
- § 2. Vanaf 1 januari 2010 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexering op 1 januari 2008 en op 1 januari 2009 (de sociale index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor).

Door deze berekening, met name 1,99 % op 1 januari 2008 en 4,34 % op 1 januari 2009 worden de aanvullende vergoedingen met 6,42 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2010 als volgt verhoogd:

- aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid, voor oudere werklozen en oudere zieken:
  - € 5,73 per werkloosheids- en ziekteuitkering
  - € 2,86 per halve werkloosheids- en ziekteuitkering
- aanvullende vergoedingen bij ziekte:
  - € 62,67 na 60 dagen
  - € 85,27 na 120 dagen
  - € 110,74 bij een langere ziekteperiode

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten Sociaal fonds van 26 juni 2007 zal vanaf 1 januari

rence.

- Le nombre de jours assimilés en cas d'accident ou de maladie est limité à 60 jours calendriers par période de référence pour autant que cette incapacité de travail ait une durée interrompue de 14 jours calendrier.

#### Remarque

La convention collective de travail du 26 juin 2007 relative à la prime de fin d'année sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009 et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 6. – Fonds social

- § 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire seront indexées selon le principe tel que repris au § 2 de l'article 6, et également augmentées. Cette indemnité complémentaire s'élèvera dès lors à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 à € 6,00 par allocation de chômage, et à € 3,00 par demi-allocation de chômage.
- § 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur base des indexations réelles des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et au 1<sup>er</sup> janvier 2009 (l'index social du mois de décembre de l'année calendrier précédente est comparé à l'index social du mois de décembre de l'année calendrier antérieure).

Suite à ce calcul, à savoir 1,99 % au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et 4,34 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009, les indemnités complémentaires seront indexées de 6,42 %.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les indemnités complémentaires sont augmentées comme suit:

- indemnité complémentaire pour le chômage complet, pour chômeurs âgés et malades âgés:
  - € 5,73 par allocation de chômage et de maladie
  - € 2,86 par demi-allocation de chômage et de maladie
- indemnités complémentaires en cas de maladie:
  - € 62,67 après 60 jours
  - € 85,27 après 120 jours
  - € 110,74 pour une période de maladie plus longue

#### Remarque

La convention collective de travail du 26 juin 2007 relative aux statuts du Fonds social sera adaptée à partir du

2010 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient bovendien op een aantal technische punten verder te worden verduidelijkt.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten Sociaal fonds dient de collectieve arbeidsovereenkomst inzake syndicale premie voor 2008 van 12 februari 2008 onder dezelfde voorwaarden te worden verlengd van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010.

#### **Art. 7. – Sectoraal pensioenfonds**

Vanaf 1 januari 2011 wordt de bijdrage van 1,2 % van de brutobezoldigingen van de arbeiders voor het sectoraal pensioenstelsel verhoogd tot 1,4 %.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2007 inzake het sectoraal pensioenstelsel zal vanaf 1 januari 2011 in die zin voor onbepaalde duur worden aangepast.

#### **Art. 8. – Vervoerkosten**

§ 1. Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het openbaar en gemengd vervoer, heeft hij recht op een vergoeding conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009.

§ 2. Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft hij recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst 19 octies.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Er dient conform de collectieve arbeidsovereenkomst 19 octies, ook een volwaardige vergoeding te worden betaald voor de afstanden van minder dan 3 kilometer.

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 3. Indien een leerling zich verplaatst naar de werkplaats met om het even welk vervoermiddel heeft hij recht op terugbetaling van de vervoerskosten

1<sup>er</sup> januari 2010 en ce sens et ce pour une durée indéterminée.

En outre, un certain nombre de points techniques de cette convention collective de travail doivent encore être précisés.

En exécution de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social, la convention collective de travail relative à la prime syndicale pour 2008 du 12 février 2008 doit être prorogée dans les mêmes conditions du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010.

#### **Art. 7. – Fonds de pension sectoriel**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la cotisation de 1,2 % sur les rémunérations brutes des ouvriers destinée au fonds de pension sectoriel sera portée à 1,4 %.

#### **Remarque**

La convention collective de travail relative au régime de pension sectoriel du 18 septembre 2007 sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 8. – Frais de transport**

§ 1. Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transports en commun ou qu'il utilise plusieurs moyens de transport, il a droit à une indemnisation conformément à la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009.

§ 2. Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière basée sur l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire tel que repris dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail 19 octies susmentionnée.

Par transport avec ses propres moyens on entend tous les moyens de transports privés possibles.

Conformément à la convention collective de travail 19 octies, il faut également payer une indemnité pour les distances de moins de 3 kilomètres.

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie.

§ 3. Si un apprenti se déplace vers son lieu de travail, il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur, quel que soit le moyen de trans-

door de werkgever. Deze terugbetaling is conform de regels die gelden voor de verplaatsingen van de arbeiders uit de sector.

port utilisé. Ce remboursement est le même que celui octroyé pour les déplacements des ouvriers dans le secteur.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerkosten van 27 juni 2003 zal vanaf 1 juli 2009 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

#### Remarque

La convention collective de travail relative au frais de transport du 27 juin 2003 sera adaptée à cet effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour une durée indéterminée.

### HOOFDSTUK IV. – Werkzekerheid

#### Art. 9. – Werkzekerheidsclausule

##### Afdeling 1. - Principe

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn. Voor de arbeiders ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

##### Afdeling 2. - Definitie

Wordt als "ontslag" beschouwd elk ontslag om economische en/of technische redenen.

Als "meervoudig" wordt beschouwd een ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder en van tenminste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

##### Afdeling 3. – Procedure

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële/technische omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tot ontslag worden overgegaan.

- Wanneer de werkgever – die zich dus in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële/technische omstandigheden bevindt zoals hierboven beschreven - voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere werknemers, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafgevaardigde in. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.

### CHAPITRE IV. – Sécurité d'emploi

#### Art. 9. – Clause de sécurité d'emploi

##### Section 1. - Principe

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

##### Section 2. – Définition

Par "licenciement", il faut entendre ce qui suit: tout licenciement pour raisons économiques et/ou techniques.

Est considéré comme licenciement "multiple", tout licenciement d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins et d'au moins 10 % ouvriers dans les entreprises occupant 30 travailleurs et plus, dans un délai de soixante jours calendrier.

##### Section 3. – Procédure

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de licenciement.

- Lorsque l'employeur – qui se trouve donc dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues comme décrit ci-dessus - envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, le délégué syndical. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.

- Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de syndicale vertegenwoordigers van de arbeiders 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 acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij.
- In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemers, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.
- Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux représentants syndicaux des ouvriers, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l'entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.
- En cas d'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, il peut être entamé dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux travailleurs la même procédure de concertation à l'initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

#### Afdeling 4. – Sanctie

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in afdeling 3, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeiders een vergoeding te betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

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

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

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

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid zal vanaf 1 januari 2010 worden opgemaakt voor onbepaalde duur.

#### Art. 10. – Uitzendarbeid en onderaanneming

Voor de duur van het akkoord 2009-2010 worden de

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

#### Section 4. - Sanction

En cas de non-respect de la procédure fixée au section 3, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux ouvriers concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

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

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

#### Remarque

Une convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi sera rédigée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour une durée indéterminée.

#### Art. 10. – Travail intérimaire et sous-traitance

Pendant la durée de l'accord 2009-2010, les recom-

aanbevelingen verlengd inzake werkzekerheid, zoals voorzien in artikel 9 van het nationaal akkoord 2007-2008.

§ 1. Het beroep op de contracten voor uitzendarbeid zal beperkt worden tot de in de Wet van 24 juli 1987 voorziene gevallen, met inachtnaam van het uitzonderingskarakter van dit regime.

§ 2. De raadplegingprocedure, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36, 58 en 58 bis van de Nationale Arbeidsraad waarbij de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis de werknemersorganisaties, voorafgaand haar/hun toestemming moeten verlenen inzake het gebruik van uitzendkrachten in de onderneming, zal strikt worden toegepast.

Partijen bevelen aan het beroep op contracten van onderaanneming te beperken en engageren zich om alle maatregelen te nemen om praktijken inzake schijnzelfstandigheid uit te roeien.

#### **Art. 11. – Contracten bepaalde duur, bepaald werk en uitzendarbeid**

§ 1. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur, na één of meerdere contracten voor een duidelijk omschreven werk, of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.

§ 2. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere uitzendcontracten, blijft gedurende de 1<sup>ste</sup> 3 maanden van zijn tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur, een verkorte opzegtermijn mogelijk indien dit wordt ingeschreven in de individuele arbeidsovereenkomst.

§ 3. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur aansluitend op één of meerdere contracten van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of uitzendarbeid, mag er geen proefperiode worden opgenomen.

§ 4. Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na een periode van zes maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake contracten

mandations en matière de sécurité d'emploi prévues à l'article 9 de l'accord 2007-2008 sont prorogées.

§ 1. Les possibilités de faire appel à des contrats de travail intérimaire seront limitées aux cas prévus dans la Loi du 24 juillet 1987, en tenant compte du caractère exceptionnel de ce régime.

§ 2. La procédure de consultation, comme prévu dans les conventions collectives de travail n° 36, 58 et 58 bis du Conseil National du Travail où la délégation syndicale et, à défaut, les organisations de travailleurs, doi(ven)t donner au préalable son/leur autorisation concernant l'utilisation de travailleurs intérimaires dans l'entreprise, sera strictement appliquée.

Les parties recommandent de limiter la possibilité de faire appel à des contrats de sous-traitance et s'engagent à prendre toutes les mesures afin d'éradiquer toutes les pratiques concernant les pseudo-indépendants.

#### **Art. 11. – Contrats à durée déterminée, pour un travail déterminé et travail intérimaire**

§ 1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.

§ 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats de travail intérimaire, un délai de préavis raccourci reste possible pendant les 3 premiers mois de l'occupation sous contrat à durée indéterminée, à condition que cette disposition soit inscrite dans le contrat de travail individuel.

§ 3. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

§ 4. Afin d'éviter le recours inapproprié au travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

#### **Remarque**

La convention collective de travail relative aux contrats à

bepaalde duur, bepaald werk en uitzendarbeid van 26 juni 2007 zal vanaf 1 juli 2009 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK V. – Vorming en opleiding

### Art. 12. – Algemene bepalingen

De sociale partners engageren zich dat de paritaire sectorale stuurgroep die in de schoot van Educam in uitvoering van het nationaal akkoord 2007-2008 werd opgericht, verder uitvoering geeft aan volgende opdrachten:

- beter afstemmen van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod.
- onderzoek om een individueel recht op permanente vorming in te voeren en dit binnen het kader van het collectief recht op vorming en opleiding.
- onderzoeken op welke manier een systeem van opleidingsCV kan worden ingevoerd binnen de sector.

### Art. 13. – Permanente vorming

Opmerking

Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 18 september 2007 wordt verlengd van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2011.

## HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

### Art. 14. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

## HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

### Art. 15. – Eindeloopbaan

§ 1. Het brugpensioen in de sector wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd van 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2012.

durée déterminée, pour un travail déterminé et de travail intérimaire du 26 juin 2007 sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et ce pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE V. – Formation

### Art. 12. – Dispositions générales

Les partenaires sociaux s'engagent à la création, au sein d'Educam, d'un groupe de pilotage paritaire au niveau du secteur, en exécution de l'accord national 2007-2008, qui devra concrétiser entre autres les missions suivantes:

- une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation.
- Examen d'instaurer un droit individuel à la formation continue et ce dans le cadre du droit collectif à la formation.
- examiner de quelle manière un système de CV formation peut être introduit dans le secteur.

### Art. 13. – Formation permanente

Remarque

L'article 9 de la convention collective de travail relative à la formation du 18 septembre 2007 est prorogé du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2011.

## CHAPITRE VI. – Temps de travail et flexibilité

### Art. 14. – Mesure visant la promotion de l'emploi

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

## CHAPITRE VII. – Planification de la carrière

### Art. 15. – Fin de carrière

§ 1. La prépension dans le secteur est prorogée sous les mêmes conditions et dans le respect des possibilités légales du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 juin 2012.

## Opmerking

In die zin zullen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen van 26 juni 2007, met name verlenging bestaande ondernemingsakkoorden brugpensioen, verlenging van het sectorale brugpensioenakkoord voor arbeiders en arbeidsters vanaf 58 jaar en verlenging van het sectorale brugpensioenakkoord voor arbeiders en arbeidsters vanaf 57 jaar worden verlengd van 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2012.

- § 2. Het recht op brugpensioen vanaf 56 jaar mits 40 jaar loopbaan wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010.

## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op brugpensioen vanaf 56 jaar van 15 januari 2008 wordt verlengd van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010 en zal in die zin worden aangepast.

- § 3. Voor de duur van het akkoord 2009-2010 worden de aanbevelingen inzake brugpensioen – procedure, zoals voorzien in artikel 16 § 5 van het nationaal akkoord 2007-2008 verlengd.

Op vlak van brugpensioen bevelen de partijen in het kader van de arbeidsherverdelende maatregelen op ondernemingsvlak volgende procedure aan: minstens 1 maand voor het bereiken van de brugpensioenleeftijd nodigt de werkgever de betrokken arbeider (bij aangetekende brief) uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Bij dit onderhoud kan de arbeider zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Bij dit onderhoud zullen zowel naar timing van het brugpensioen als naar opleiding van de vervanger van de bruggepensioneerde sluitende afspraken gemaakt worden.

**HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg****Art. 16. – Statuut van de vakbondsafvaardiging**

## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut van de vakbondsafgevaardigden van 26 juni 2007 zal vanaf 1 juli 2009 worden aangepast aan de bevoegdheden van de vakbondsafgevaardigden conform de Europese richtlijn, en dit voor onbepaalde duur.

## Remarque

C'est dans ce sens que les conventions collectives de travail relatives à la prépension du 26 juin 2007, notamment la prorogation des accords prépension existant au niveau des entreprises, la prorogation de l'accord prépension sectoriel pour les ouvriers et les ouvrières à partir de 58 ans et la prorogation de l'accord prépension sectoriel pour les ouvriers et les ouvrières à partir de 57 ans, seront prorogées du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 juin 2012.

- § 2. Le droit à la prépension à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière est prorogée sous les mêmes conditions du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010.

## Remarque

La convention collective de travail relative au droit à la prépension à partir de 56 ans du 15 janvier 2008 est prorogée du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010 et sera adaptée dans ce sens.

- § 3. Pour la durée de l'accord 2009-2010, les recommandations relatives à la procédure de prépension prévue à l'article 16 § 5 de l'accord national 2007-2008, sont prorogées.

En matière de prépension, les parties recommandent, dans le cadre des mesures de redistribution du travail au niveau des entreprises, la procédure suivante: au moins 1 mois avant que l'ouvrier concerné atteigne l'âge de la prépension, l'employeur invitera celui-ci (par lettre recommandée) à une entrevue pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Lors de cette entrevue, l'ouvrier pourra se faire assister par son délégué syndical. A cette occasion, des arrangements fermes seront pris tant en ce qui concerne le timing de la prépension, que la formation du remplaçant du prépensionné.

**CHAPITRE VIII. – Participation et concertation****Art. 16. – Statut de la délégation syndicale**

## Remarque

La convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale du 26 juin 2007 sera adaptée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 aux compétences des délégués syndicaux, conformément à la directive européenne, et ce pour une durée indéterminée.

## HOOFDSTUK IX. – Sectorale projecten 2009-2010

### Art. 17. – Paritaire sectorale stuurgroep

De sociale partners engageren zich tot de oprichting van een paritaire sectorale stuurgroep omtrent onderstaande thema's:

- onderzoek naar de mogelijkheden om een sectorale hospitalisatieverzekering uit te werken.
- onderzoek naar de ziektedagen en het ziekteverzuim in de sector en in de ondernemingen. Dit onderzoek dient als basis voor besprekingen in het kader van de carenzdag.
- uitwerken van een aantal sectorale hulpmiddelen rond anti-stress en veiligheidsbeleid in de onderneming, ondermeer een campagne gevaarlijke producten. De aanbeveling omtrent antistress- en veiligheidsbeleid in de ondernemingen, zoals opgenomen in artikel 18 van het nationaal akkoord 2007-2008 kan hiervoor als basis dienen.

### Art. 18. – Technische aanpassingen

§ 1. Collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim:

- in artikel 4 punt 2 (huwelijk van een familielid van de arbeider) slaat het begrip "wonend onder hetzelfde dak" enkel op "gelijk welk ander familielid".
- in artikel 8 (vaderschapsverlof) dient te worden toegevoegd dat de eerste 3 dagen afwezigheid ook in halve dagen kunnen worden opgenomen. Indien voor ploegenarbeid dit niet kan worden toegepast om organisatorische redenen, dient op ondernemingsvlak een oplossing te worden gezocht.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim van 26 juni 2007 zal vanaf 1 juli 2009 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. Collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten Sociaal fonds:

- Wanneer een oudere werkloze, die een aanvullende vergoeding ontvangt van het Sociaal fonds, het werk hervat, dient deze aanvullende vergoeding te worden doorbetaald.

## CHAPITRE IX. – Projets sectoriels 2009-2010

### Art. 17. – Groupe de pilotage paritaire sectoriel

Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de pilotage paritaire sectoriel qui abordera les thèmes ci-dessous :

- examiner la possibilité d'une assurance hospitalisation au niveau du secteur.
- enquête sur les jours de maladie et les absences pour cause de maladie dans les secteurs et les entreprises. Cette enquête servira de base aux discussions dans le cadre du jour de carence.
- élaboration d'un certain nombre d'outils sectoriels en matière de politique antistress et de politique de sécurité dans les entreprises, notamment mise au point d'une campagne produits dangereux. La recommandation en matière de politique antistress et de sécurité dans les entreprises, comme prévu à l'article 18 de l'accord national 2007-2008 peut servir de base.

### Art. 18. – Adaptations techniques

§ 1. Convention collective de travail relative au petit chômage:

- à l'article 4 point 2 (mariage d'un membre de la famille de l'ouvrier), les termes "vivant sous le même toit" se rapportent uniquement à "tout autre membre de la famille".
- à l'article 8 (congé de paternité) il convient d'ajouter que les 3 premiers jours d'absence peuvent également être pris sous forme de demi-jours. Si cela ne peut pas être appliqué au travail d'équipe, pour des raisons d'organisation, il faut chercher une solution au niveau de l'entreprise.

#### Remarque

La convention collective de travail relative au petit chômage du 26 juin 2007 sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et pour une durée indéterminée.

§ 2. Convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social:

- Lorsqu'un chômeur âgé qui perçoit une indemnité complémentaire du Fonds social reprend le travail, cette indemnité complémentaire doit continuer être versée.

- De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid, ook bij jeugdvakantie en seniorenvakantie.
- De aanvullende vergoeding bij ziekte dient ook te worden betaald bij zwangerschapsverlof.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten Sociaal fonds van 26 juni 2007 zal vanaf 1 januari 2010 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

#### § 3. Collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteittoeslag

In de collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteittoeslag dienen volgende elementen te worden toegevoegd:

- deze anciënniteittoeslag wordt beschouwd als loon, niet als een premie;
- op de loonfiche dient de anciënniteittoeslag apart te worden vermeld.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteittoeslag van 26 juni 2007 dient vanaf 1 juli 2009 in die zin te worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

### HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duurtijd akkoord

#### Art. 19. – Sociale vrede

Onderhavig akkoord verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

#### Art. 20. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend

- L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit être payée pour toutes les formes de chômage temporaire, y compris les vacances jeunes et seniors.

- L'indemnité complémentaire de maladie doit également être versée lors d'un congé de maternité.

#### Remarque

La convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 26 juin 2007 sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et pour une durée indéterminée.

#### § 3. Convention collective de travail relative au supplément d'ancienneté

Dans la convention collective de travail relative au supplément d'ancienneté, il convient d'ajouter les éléments suivants:

- ce supplément d'ancienneté est assimilable à du salaire et ne constitue pas une prime;
- sur la fiche de paie, le supplément d'ancienneté doit figurer sous une rubrique séparée.

#### Remarque

La convention collective de travail relative au supplément d'ancienneté du 26 juin 2007 sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et pour une durée indéterminée.

### CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord

#### Art. 19. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

#### Art. 20. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la

schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

Artikel 4, geldig voor onbepaalde duur, dat van toepassing is op het Sociaal fonds, kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et aux organisations signataires.

L'article 4, convenu pour une durée indéterminée, applicable au Fonds social, peut être résilié moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et aux organisations signataires.

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING  
VAN METALEN**

**BIJLAGE AAN HET SECTORAAL AKKOORD 2009-  
2010**

**PREMIES VLAAMSE GEWEST**

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- zorgkrediet
- opleidingskrediet
- ondernemingen in moeilijkheden of herstructure-  
ringen

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA  
RECUPERATION DE METAUX**

**ANNEXE A L'ACCORD SECTORIEL 2009-2010**

**PRIMES DE LA REGION FLAMANDE**

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux 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:

- crédit-soins
- crédit-formation
- entreprises en difficulté ou en restructuration