

**Paritair Comité voor de non-ferro metalen****Commission paritaire des métaux non ferreux***Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011**Convention collective de travail du 26 mai 2011*

Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Crédit-temps et diminution de carrière

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Par "ouvriers" on entend: les ouvriers et les ouvrières.

Duur van de uitoefening van het recht

Durée de l'exercice du droit

Art. 2. § 1. In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77ter van 10 juli 2002 en nr. 77 quater van 30 maart 2007, hierna kortweg collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis genoemd, wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet voor volledige schorsing en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking verlengd tot een maximumperiode van 3 jaar over de gehele loopbaan.

Art. 2. § 1er. En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national de travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et n° 77 quater du 30 mars 2007, ci-après dénommées en abrégé convention collective n° 77 bis, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps pour suspension totale et réduction à mi-temps des prestations de travail est prolongée jusqu'à une période maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière.

Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 8 juni 2007 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van

Conformément à l'arrêté royal du 8 juin 2007 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de

werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, is het recht op onderbrekingsuitkeringen ten opzichte van de RVA voor voltijds tijdskrediet beperkt tot maximum 12 maanden gedurende de volledige loopbaan, behoudens de in ditzelfde KB vernoemde uitzonderingen.

§ 2. Op ondernemingsvlak is ter zake geen verdere afwijking mogelijk.

### Drempel

Art. 3. § 1. In toepassing van artikel 15 van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering tot 4/5de of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vastgelegd op 5 pct., geteld in koppen, van de werklieden overeenkomstig de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

§ 2. Onverminderd de bestaande bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomsten kan deze drempel op ondernemingsvlak evenwel bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verhoogd tot maximum 4 pct., berekend in voltijdse equivalenten, van het aantal werklieden tewerkgesteld in de onderneming of de dienst zoals bedoeld in artikel 15, § 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

Deze bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst dient minimaal volgende 4 elementen te regelen:

- de berekeningswijze van de drempel in voltijdse equivalenten;
- de voorwaarden van de toegang tot dit uitgebreid recht;
- de modaliteiten van aanvraag en rangordening ervan;
- de categorieën van werklieden op dewelke de bedoelde regeling van toepassing is.

vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, le droit aux allocations d'interruption pour le crédit-temps temps plein est limité pour l'ONem à 12 mois maximum sur l'ensemble de la carrière professionnelle, sauf exceptions prévues dans ce même arrêté royal.

§ 2. Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.

### Seuil

Art. 3. § 1er. En application de l'article 15 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la réduction de la carrière à 4/5e ou à la réduction des prestations professionnelles jusqu'au niveau d'un emploi à mi-temps est fixé à 5 p.c., comptés en têtes, des ouvriers conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 77bis.

§ 2. Nonobstant les conventions collectives de travail d'entreprise déjà existantes, il est toutefois possible, par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise, de porter ce seuil à un maximum de 4 p.c., calculé en équivalents temps-plein, du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise ou dans le service conformément à l'article 15, § 2, de la convention collective de travail n° 77bis au 30 juin de l'année précédant l'année au cours de laquelle les droits sont exercés simultanément.

Cette convention collective de travail d'entreprise doit régler au minimum les 4 éléments suivants:

- le mode de calcul du seuil en équivalents temps-plein;
- les conditions d'accès à ce droit élargi;
- les modalités de demande et leur ordre de priorité;
- les catégories d'ouvriers auxquelles la réglementation s'applique.

§ 3. Voor de berekening van de drempel overeenkomstig § 1 en § 2 van huidig artikel worden de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5<sup>e</sup> loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van artikelen 6 of 9 van CAO 77 bis of ingevolge art. 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, niet in aanmerking genomen overeenkomstig de bepalingen van artikel 15 § 1, § 3 en § 5 van CAO 77 bis.

§ 4. Op ondernemingsvlak is ter zake geen verdere afwijking mogelijk.

#### Herstructurering

Art. 4. § 1. Voor ondernemingen in herstructurering kan, met het oog op het vermijden of beperken van ontslagen, uitzonderlijk en na goedkeuring door het paritair comité, per ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst, afgeweken worden van de drempel zoals bepaald in artikel 3, met uitzondering van de bepalingen van § 3 van bedoeld artikel 3 dat ook ingeval van herstructurering van kracht blijft.

§ 2. Onder "ondernemingen in herstructurering" wordt verstaan: de ondernemingen in herstructurering zoals bepaald overeenkomstig de bepalingen van de reglementering betreffende het brugpensioen.

#### Organisatieregels 1/5<sup>e</sup> loopbaanvermindering

Art. 5. §1. Overeenkomstig artikel 6 § 1 en 9 § 1 van CAO 77 bis wordt het recht op 1/5<sup>e</sup> loopbaanvermindering uitgeoefend ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen per week.

§ 2. In toepassing van artikel 6 § 3 en artikel 9 § 3 van de CAO 77 bis kan voor het organiseren van het recht op 1/5<sup>e</sup> loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld dan die ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen per week

- bij CAO op ondernemingsvlak en vervol-

§ 3. Pour le calcul du seuil conformément aux § 1 et § 2 du présent article les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière 1/5 sur base des articles 6 ou 9 de la CCT 77 bis ou conformément à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, dans la mesure où ce système continue après le 1<sup>er</sup> janvier 2002, n'entrent pas en compte conformément aux dispositions de l'article 15 § 1, § 3 et § 5 de la CCT 77 bis.

§ 4. Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.

#### Restructuration

Art. 4. § 1er. Pour les entreprises en restructuration, en vue d'éviter ou de limiter les licenciements, il peut exceptionnellement et après approbation de la commission paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, au seuil fixé à l'article 3, à l'exception des dispositions du §3 de cet article 3 qui restent applicables en cas de restructuration.

§ 2. Par "entreprises en restructuration" on entend : les entreprises en restructuration comme définies conformément aux dispositions de la réglementation relative à la prépension.

#### Règles d'organisation de la diminution de carrière 1/5

Art. 5. § 1er. Conformément à l'article 6 § 1 et 9 § 1 de la CCT 77 bis le droit à la diminution de carrière 1/5 est exercé à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

§ 2. En application de l'article 6 § 3 et de l'article 9 § 3 de la CCT 77 bis il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5 un autre système équivalent pour une période de 12 mois maximum que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine :

- par une CCT conclue au niveau de l'entreprise

- gens geïntegreerd in het arbeidsreglement of ingeval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.

- et ensuite intégrée dans le règlement de travail ou à défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, par règlement de travail pour autant qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

#### Organisatieregels 1/5<sup>e</sup> loopbaanvermindering voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli

Art. 6 § 1. Overeenkomstig artikel 6 § 2 en § 3 en artikel 9 § 2 en § 3 van CAO 77 bis gelden voor de werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli dezelfde regels als vervat in artikel 5 § 1 en § 2 van huidige CAO.

§ 2. Wordt voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli een andere gelijkwaardige regeling overeengekomen overeenkomstig artikel 5 § 2 van huidige CAO, dan moet de bestaande arbeidsorganisatie verder toegepast kunnen worden. Dit impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moet blijven.

§ 3. Voor werklieden tewerkgesteld in ploegen doet de mogelijkheid in een andere gelijkwaardige regeling te voorzien overeenkomstig artikel 5 § 2 van huidige CAO geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn gesloten voor 1 juni 2007.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 9 - afdeling 2 (tijdscrediet en loopbaanvermindering) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de Non Ferro-metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2011 – 2012.

#### Règles d'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5 pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle

Art 6 § 1<sup>er</sup>. Conformément à l'article 6 § 2 et § 3 et l'article 9 §2 et § 3 de la CCT 77 bis les mêmes règles que celles contenues dans l'article 5 § 1 et § 2 de la présente CCT s'appliquent aux ouvriers travaillant en équipes ou par cycle.

§ 2. Si pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle un autre système équivalent est convenu suivant l'article 5 § 2 de cette CCT, l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée. Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie.

§ 3. Pour les ouvriers en équipes la possibilité de prévoir un système équivalent conformément à l'article 5 § 2 de la présente CCT ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet avant le 1<sup>er</sup> juin 2007.

Art. 7. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

Elle remplace les dispositions du chapitre 9 – section 2 (crédit-temps et réduction de carrière) de la convention collective de travail du 26 mai 2011, conclue au sein de la Commission Paritaire des Métaux Non Ferreux, relative au protocole d'accord sectoriel 2011 – 2012.