

Paritair Comité voor de non-ferro metalen	Commission paritaire des métaux non ferreux
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017</i>	<i>Convention collective de travail du 12 juin 2017</i>
<b>Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (« SWT »)</b>	<b>Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »)</b>
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 1 <sup>er</sup> . La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.
Onder "werklieden" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden	Par "ouvriers" on entend: les ouvriers masculins et féminins.
Art. 2. SWT 58 jaar / 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden.	Art. 2. RCC 58 ans / 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle
§1. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en 59 jaar of ouder in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.	§1. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

<p>§2. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en 59 jaar of ouder in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.</p>	<p>§2. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.</p>
<p>Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.</p>
<p>Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.</p>	<p>Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>§3. Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in §1 en §2 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017 de leeftijd voor 2017 bepaald op 58 jaar en voor 2018 bepaald op 59 jaar.</p>	<p>§3. Pour les régimes de RCC, repris aux §1 et §2, et en application de la convention collective de travail n° 121 du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour 2017 et est fixé à 59 ans pour 2018.</p>
<p>In toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de werklieden op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.</p>	<p>En application de l'article 22 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.</p>
<p>Art. 3. SWT 58 jaar / 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep</p>	<p>Art. 3 RCC 58 ans / 59 ans après un passé professionnel de 35 ans - métier lourd.</p>

<p>§1. In toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en 59 jaar of ouder in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.</p>	<p>§1. En application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 35 ans et qui ont travaillé dans un métier lourd.</p>
<p>Van deze 35 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>De ces 35 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.</p>
<p>Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.</p>	<p>Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd voor 2017 bepaald op 58 jaar en voor 2018 bepaald op 59 jaar.</p>	<p>§2. En application de la convention collective de travail n° 122 du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour 2017 et est fixé à 59 ans pour 2018.</p>
<p>In toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de werklieden op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.</p>	<p>En application de l'article 22 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.</p>
<p>Art. 4. SWT 58 jaar / 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden</p>	<p>Art. 4. RCC 58 ans / 59 ans après 40 ans de carrière</p>

<p>In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van 21 maart 2017 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage aan de werklieden te bevestigen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en 59 jaar of ouder in de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.</p>	<p>En application de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 124 du 21 mars 2017, la présente convention collective de travail a pour but de confirmer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1<sup>ier</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1<sup>ier</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 40 ans.</p>
<p>In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd voor 2017 bepaald op 58 jaar en voor 2018 op 59 jaar.</p>	<p>En application de la convention collective de travail n° 125 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et est fixé à 59 ans pour 2018.</p>
<p>In toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de werklieden op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.</p>	<p>En application de l'article 22 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.</p>
<p>Art. 5. Werkhervatting</p>	<p>Art 5. Reprise du travail</p>
<p>Onder de voorwaarden bepaald in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de werklieden die zijn ontslagen met het oog op SWT in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT het recht op de aanvullende vergoeding:</p>	<p>Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, précitée, les ouvriers licenciés en vue de leur RCC dans le cadre de cette convention collective de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise en matière de RCC, gardent le droit à l'indemnité complémentaire:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un autre employeur que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.</li> </ul>

Art. 6.	Art. 6.
In het kader van het door voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 voorgeschreven onderhoud beveelt de sector de betrokkenen aan om van dit onderhoud gebruik te maken om de mogelijkheden, beperkingen en gevolgen inzake SWT bespreekbaar te stellen.	Dans le cadre de l'entretien prescrit par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, précitée, le secteur recommande aux intéressés d'user de cet entretien pour ouvrir la discussion sur les possibilités, limitations et conséquences en matière de RCC.
Art. 7. Modaliteiten vastklikken aanvullende vergoeding.	Art. 7. Modalités pour le verrouillage de l'indemnité complémentaire.
Partijen hebben in art. 2, art. 3 en art. 4 een sectoraal kader voorzien voor de erin opgenomen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage. Naast dit sectoraal kader bestaat de mogelijkheid dat werklieden in aanmerking komen voor andere stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage waarvoor het recht van toegang vastgeklikt kan worden in de gevallen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013.	Les parties ont prévu aux articles 2, 3 et 4 un cadre sectoriel pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui y sont repris. Outre ce cadre sectoriel, les ouvriers peuvent entrer en ligne de compte pour d'autres régimes de chômage avec complément d'entreprise auxquels l'accès peut être verrouillé dans les cas prévus dans la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013.
Het is voor deze stelsels voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 dat de sociale partners een bespreking aanbevelen ter bevestiging van de modaliteiten die op ondernemingsvlak van toepassing zijn. Bedoeling is dat wanneer een werknemer kiest voor een vastgeklikt stelsel, niet enkel het recht van toegang tot het stelsel geregeld is, maar ook de bestaande modaliteiten zoals de aanvullende vergoeding bevestigd worden.	Pour ces régimes prévus dans la convention collective de travail n° 107, les partenaires sociaux recommandent une discussion pour confirmer les modalités qui peuvent être appliquées au niveau de l'entreprise. Lorsqu'un travailleur opte pour un régime verrouillé, le but est que non seulement le droit d'accès à ce régime soit réglé, mais aussi que les modalités existantes, telles que l'indemnité complémentaire, soient confirmées.
Art. 8. Duur.	Art. 8. Durée
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.	La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.