

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015

Tijdskrediet

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

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.

Art. 2. Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds

§ 1. In uitvoering van artikel 4 §1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde bedienden recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering in het kader van het bijkomend recht voor maximaal 36 maanden voorzien in artikel 4 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.

Art. 3 Drempel

§ 1. In toepassing van artikel 16 van de hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering tot 4/5^e of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vastgelegd op 5 pct., ge-

Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux

Convention collective de travail du 7 décembre 2015

Crédit-temps

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

Par "employés" on entend : les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.

Art. 2. Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein

§ 1^{er}. En exécution de l'article 4 §1, 3° de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les employés repris à l'article 1 ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps dans le cadre du droit supplémentaire à 36 mois maximum, prévu à l'article 4 §1 de la convention collective de travail n°103.

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

Art. 3 Seuil

§ 1. En application de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 précitée, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps, la réduction de la carrière à 4/5^e ou la réduction des prestations jusqu'au niveau d'un emploi à mi-temps est fixé à 5 p.c., comptés en têtes, des employés, calculé

teld in koppen, van de bedienden berekend overeenkomstig de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak kan deze drempel evenwel worden verhoogd tot maximum 4 pct., berekend in voltijdse equivalenten, van het aantal bedienden tewerkgesteld in de onderneming of de dienst zoals bedoeld in artikel 16, § 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

Deze bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst dient minimaal de 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 rangorde van ervan;
- de categorieën van bedienden op dewelke de bedoelde regeling van toepassing is.

§ 3. Op ondernemingsvlak is terzake geen verdere afwijking mogelijk.

Art. 4. Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering of voor bijzondere gevallen 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 artikelen 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Onder "ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering" wordt verstaan: de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering zoals bepaald

conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. 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'employés occupés dans l'entreprise ou dans le service conformément à l'article 16, § 2, de la convention collective de travail n° 103 au 30 juin de l'année précédent 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'employés auxquelles la réglementation s'applique.

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

Art. 4. Pour les entreprises en difficultés ou en restructuration ou pour des cas particuliers, en vue d'éviter ou de limiter des licenciements, il peut exceptionnellement et après approbation de la commission paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, aux articles 2 et 3 de la présente convention collective de travail.

Par "entreprises en difficultés ou en restructuration" on entend: les entreprises en difficultés ou en restructuration comme définies conformément aux

overeenkomstig de bepalingen van de reglementering betreffende het brugpensioen.

Art. 5. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en in het belang van een goede werkorganisatie in hoofde van bedienden en werkgever, kan op ondernemingsniveau overlegd worden volgens binnen de onderneming te bepalen modaliteiten over de praktische problemen ingeval van gelijktijdige afwezigheid van bedienden van een zelfde afdeling.

Art. 6. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan

In uitvoering van artikel 8 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de bedienden van de sector van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

De bestaande afspraken rond tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.

Art. 7. Landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In uitvoering van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van 27 april 2015 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2015-2016 voor de bedienden die in toepassing van artikel 8 §1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 §5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

De bestaande afspraken rond tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en houdt op uitwerking te hebben op 30 juni 2017.

dispositions de la réglementation relative à la pré-pension.

Art. 5. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 103 et dans l'intérêt d'une bonne organisation du travail tant pour les employés que pour l'employeur, une concertation peut être organisée au niveau de l'entreprise selon des modalités à déterminer au sein de l'entreprise concernant les problèmes pratiques dus à l'absence simultanée d'employés dans un même département.

Art. 6. Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière

En exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière, les employés du secteur ayant 50 ans au moins et une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à la diminution de carrière d'un 1/5.

Les dispositions existantes en matière de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière seront respectées.

Art. 7. Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En exécution de l'article 3 de la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2015-2016 pour les employés qui, en application de l'article 8 §1 de la convention collective de travail susmentionnée n°103, diminuent leurs prestations de travail à un emploi de travail à mi-temps ou de 1/5 et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6§5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

Les dispositions existantes en matière de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière seront respectées.

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 5, afdeling 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2015 – 2016.

Elle remplace les dispositions du chapitre 5, section 2, de la convention collective de travail du 7 décembre 2015, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux, relative au protocole d'accord sectoriel 2015 – 2016.

(2015-13726)