

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017

Convention collective de travail du 3 juillet 2017

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

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.

Article 1er. 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.

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

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. SWT 60 jaar

Art. 2. SWT 60 ans

Tot 31 december 2017 wordt de leeftijd van het SWT zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975, bepaald op 60 jaar voor mannen met 40 jaar loopbaan en voor vrouwen met 33 jaar loopbaan in 2017, zoals vastgelegd in de cao van 17 december 2014 houdende stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (registratienummer 125609/CO/224)

Jusqu' au 31 décembre 2017, l'âge d'accès au RCC comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975, est fixé à 60 ans pour les hommes avec un passé professionnel de 40 ans et pour les femmes avec un passé professionnel de 33 ans en 2017 tel que fixée dans la CCT du 17 décembre 2014 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise 'n° d'enregistrement 125609/CO/224)

Art. 3. SWT 58/ 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden.

§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 bedienden 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 ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep.

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 gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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.

§2. Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in §1 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017 de leeftijd bepaald op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

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 bedienden op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 3. RCC 58/ 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle

§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 employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 33 ans, et soit 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 soit ayant travaillé dans un métier lourd.

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.

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.

§2. Pour les régimes de RCC repris aux §1, en application de la convention collective de travail N° 121 du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour 2017 et 59 ans pour 2018.

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 employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 4. SWT 58/ 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

§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 bedienden 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.

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 in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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.

§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

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 bedienden op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 5. SWT 58/ 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

§1. 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 bedienden 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.

Art. 4. RCC 58/ 59 ans après un passé professionnel de 35 ans - métier lourd.

§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 employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 35 ans et qui ont travaillé dans un métier lourd.

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.

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.

§2. En application de la convention collective de travail N° 122 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et 59 ans pour 2018.

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 employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 5. RCC 58/ 59 ans après 40 ans de carrière

§1. 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 employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et 59 ans ou plus dans la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 et un passé professionnel de minimum 40 ans.

§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017 wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

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 bedienden op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Modaliteiten vastklikken aanvullende vergoeding

Partijen hebben in de artikelen 2, 3, 4 en 5 een sectoraal kader voorzien voor de erin opgenomen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage. Naast dit sectoraal kader bestaat de mogelijkheid dat bedienden 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.

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.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 januari 2017 (138099/co/224) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

§2. En application de la convention collective de travail n° 125 du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et 59 ans pour 2018.

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 employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art.6. Modalités pour le verrouillage de l'indemnité complémentaire

Les parties ont prévu aux articles 2, 3, 4 et 5 un cadre sectoriel pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui y sont repris. Outre ce cadre sectoriel, les employés 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.

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. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Elle remplace la convention collective de travail du 9 janvier 2017 (138099/co/224), conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux