

Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Protocol van sectoraal akkoord 2019-2020 van 5 juli 2019

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

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

Onder "werklieden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Hoofdstuk 2 – Neerlegging

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter 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.

Hoofdstuk 3 – Koopkracht

Afdeling 1 – Budget

Art. 3. § 1. Aan de ondernemingen wordt op 1 mei 2019 een overdraagbare enveloppe ter beschikking gesteld die gelijk is aan 1,1 pct. van de loonmassa.

§ 2. De besteding vanaf 1 mei 2019 van deze enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg tegen uiterlijk 15 juli 2019.

De berekening van de enveloppe en de besteding gebeuren volgens de richtlijnen, aanbevelingen en procedure zoals beschreven in de bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst ter uitvoering van dit artikel.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 15 juli 2019 worden de basisuurlonen en alsook de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productieprijzen op 1 mei 2019 verhoogd met 1,1 pct..

Commission paritaire des métaux non ferreux

Protocole d'accord sectoriel 2019-2020 du 5 juillet 2019

Chapitre 1er – Champ d'application

Art. 1. 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.

Par «ouvriers», on entend les ouvriers masculins et féminins.

Chapitre 2 – Dépôt

Art. 2. La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives du 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.

Chapitre 3 – Pouvoir d'achat

Section 1 – Budget

Art. 3. § 1. Il est mis à disposition des entreprises une enveloppe transférable équivalente à 1,1 p.c. de la masse salariale au 1er mai 2019.

§ 2. L'affectation de cette enveloppe à partir du 1er mai 2019 est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire pour le 15 juillet 2019 au plus tard.

L'enveloppe sera calculée et convertie conformément aux instructions, recommandations et procédure prévues dans l'annexe de la convention collective de travail en exécution de cet article.

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 15 juillet 2019 au plus tard, les salaires horaires de base ainsi que des primes d'équipe et de production non exprimés en pourcentage seront augmentés de 1,1 p.c. au 1er mai 2019.

Afdeling 2 – Alternatieve besteding ecocheques

Art. 4. § 1. Het sectoraal systeem ecocheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2014 (registratienummer 121.147/CO/105).

§ 2. Ondernemingen kunnen alsnog voor een andere en equivalente invulling van onbepaalde duur van de ecocheques kiezen.

De alternatieve invulling gebeurt op basis van een bedrag van € 250 per werkmans en per jaar (alle kosten en werkgeverslasten inbegrepen) tegen ten laatste 15 juli 2019.

De onderhandeling gebeurt volgens dezelfde richtlijnen, aanbevelingen en procedures als voorzien in artikel 3, § 2.

§ 3. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt tegen 15 juli 2019, blijven de bestaande ecocheques onverkort van kracht.

Afdeling 3 – Verhoging gewaarborgd minimumloon

Art. 5. Op 1 mei 2019 wordt het gewaarborgd minimumloon verhoogd met 1,1 pct. en geïndexeerd met 2,07 pct..

Vanaf 1 mei 2019 wordt een bruto maandloon verzekerd van € 2070,49 (alle productiepremies inbegrepen) in de vorm van een tegenwaarde per uur van € 12,57 bruto (basis 38 uren per week).

Art. 6. Deze bedragen zullen geëvalueerd worden nadat de werkgroep binnen de NAR haar werkzaamheden heeft afgerond.

Afdeling 4 – Paritaire verklaring loondegressiviteit jongeren

Art. 7. De sociale partners van de sector verklaren hierbij de loondegressiviteit niet opnieuw in te voeren voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

De sector heeft zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.

Afdeling 5 – Resultaatsgebonden voordelen (ROCE)

Art. 8. Aanpassing van de schaal voor het toe te kennen voordeel.

Vanaf de referteperiode die samenvalt met het kalenderjaar 2020, of in voorkomend geval met het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2020 (bv. 1 april

Section 2 – Affectation alternative des éco-chèques.

Art. 4. § 1. Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 21 mars 2014 (numéro d'enregistrement 121.147/CO/105).

§ 2. Les entreprises peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par ouvrier et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs) pour le 15 juillet 2019 au plus tard.

La négociation se déroule selon les mêmes instructions, recommandations et la même procédure que prévues dans l'article 3, § 2.

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 15 juillet 2019 au plus tard, les éco-chèques existants restent d'application.

Section 3 – Augmentation salaire minimum garanti

Art. 5. Le 1er mai 2019 le salaire minimum garantie est augmenté par 1,1 p.c. et indexé par 2,07 p.c..

A partir du 1er mai 2019 un salaire mensuel brut de € 2070,49 (toutes primes de production comprises) est assuré sous la forme d'une contre-valeur horaire de € 12,57 brut (base de 38 heures par semaine).

Art. 6. Ces montants seront évalués quand le groupe de travail au sein du CNT a clôturé ses travaux.

Section 4 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes

Art. 7. Les partenaires sociaux du secteur déclarent de ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Le secteur a supprimé, il y a quelques années, la dégressivité salariale pour les jeunes.

Section 5 – Avantages liés au résultat (ROCE)

Art. 8. Adaptation de l'échelle pour l'attribution de l'avantage.

A partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2020, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2020 (par ex. du 1er avril

2020 tot 31 maart 2021) wordt de schaal voor het toe te kennen voordeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 2008 betreffende de omzetting van een bestaand plan betreffende voordelen (registratienummer 88.091/CO/105), gebonden aan de collectieve resultaten van de onderneming genaamd "variabele bonus" in een plan betreffende resultaatsgebonden voordelen zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017 (registratienummer 140.034/CO/105) als volgt aangepast:

alle schijven groter dan of gelijk aan 5 pct. worden verhoogd met 0,1 pct., de schijven groter dan of gelijk aan 15 pct. met 0,2 pct..

Bijgevolg varieert vanaf voormelde referteperiode het toe te kennen voordeel overeenkomstig volgende schaal :

Rendabiliteit van de onderneming, uitgedrukt in ROCE	Grootte van het voordeel uitgedrukt in percentage van het individueel brutoloon van de werkmán verdiend tijdens de referteperiode
Kleiner dan 5 pct.	0 %
groter dan of gelijk aan 5 pct. en kleiner dan 7,5 pct.	1,3 %
groter dan of gelijk aan 7,5 pct. en kleiner dan 12,5 pct.	1,6 %
groter dan of gelijk aan 12,5 pct. en kleiner dan 15 pct.	2,0 %
groter dan of gelijk aan 15 pct. kleiner dan 17,5%	2,7 %
groter dan of gelijk aan 17,5 pct. en kleiner dan 20%	3,4 %
Groter dan of gelijk aan 20%	4,0 %

Afdeling 6 - Vervoerskosten

Art. 9. Wanneer de werkmán voor de volledige afstand tussen zijn verblijfplaats en de onderneming gebruik maakt van de fiets, wordt de tegemoetkoming van de onderneming voor die dagen vanaf 1 juli 2019 berekend op 150 % van de prijs van de treinkaart op maandbasis.

2020 au 31 mars 2021), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 relative à la transposition d'un plan existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise (numéro d'enregistrement 88.091/CO/105), appelé "bonus variable" et modifié par la convention collective de travail du 12 juin 2017 (numéro d'enregistrement 140.034/CO/105), est modifiée comme suit:

toutes les tranches supérieures ou égales à 5 p.c. sont augmentées de 0,1 p.c., les tranches supérieures ou égales à 15 p.c. de 0,2 p.c..

Par conséquent à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 p.c.	0
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,3 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,6 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,0 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,7 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,4 %
Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,0 %

Section 6 Frais de transport

Art. 9. Lorsque l'ouvrier utilise la bicyclette pour la distance totale entre sa résidence et l'entreprise, l'intervention de l'entreprise pour ces jours est calculée sur 150 % du prix de la carte de train sur base mensuelle à partir du 1er juillet 2019.

Art. 10. De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om de derdebetalersregeling toe te passen daar waar mogelijk.

Art. 11. De geïndexeerde bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kosten voor het privé vervoer (zie tabel opgenomen in bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017 (142.084/CO/105)) worden met ingang van 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 pct..

Afdeling 7 – Bestaanszekerheid

Art. 12. Tijdelijke werkloosheid

Voor de periode 2019-2020 wordt de teller enkel opnieuw gestart indien de individuele werkman in een ononderbroken periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding zoals voorzien in artikel 4 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 inzake bestaanszekerheid (74.724/CO/105), wordt vanaf 1 mei 2019 verhoogd met 1,1 pct. :

- Economische redenen of technische stoornis

Art. 10. Les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer le régime du tiers payant lorsque c'est possible.

Art. 11. Les montants indexés de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé (voir tableau repris en annexe 2 de la convention collective de travail de 12 juin 2017 (142.084/CO/105)) seront augmentés de 1,1 p.c. à partir du 1er juillet 2019.

Section 7 – Sécurité d'existence

Art. 12. Chômage temporaire

Pour la période 2019-2020 le compteur sera remis à zéro si l'ouvrier individuel ne connaît aucun chômage économique pendant une période ininterrompue de 9 mois.

Le montant de l'indemnité complémentaire, prévue à l'article 4 et 5 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 en matière de sécurité d'existence (74.724/CO/105), est augmenté de 1,1 p.c. à partir du 1 mai 2019 :

- Raisons économiques ou accident technique

<u>Duur</u> <u>Durée</u>	<u>Dagdienst</u> <u>Travail de jour</u>	<u>Ploegendienst</u> <u>Travail en équipes</u>
Tot de 18e dag Jusqu'au 18e jour	8,44 EUR	10,07 EUR
Vanaf de 19e dag tot de 36e dag Du 19e au 36e jour	11,47 EUR	14,10 EUR
Vanaf de 37e dag tot de 54e dag Du 37e jour au 54e jour	14,67 EUR	18,17 EUR
Vanaf de 55e dag A partir du 55e jour	17,72 EUR	22,21 EUR

- Slecht weer, sluiting wegens jaarlijkse vakantie en tijdelijke overmacht

- 6,17 EUR voor elke werkloosheidsdag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent met een maximum van 4 weken per geval.

Art. 13. De bedragen van de vergoedingen voorzien in artikel 17 en 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 inzake bestaanszekerheid, worden geïndexeerd op 1 mei 2019 en op 1 mei 2020. De vergoedingen die uitgedrukt zijn in een percentage van het loon worden door de indexering en aanpassing van de lonen automatisch mee verhoogd.

- Intempéries, fermeture pendant les vacances annuelles et force majeure temporaire

- 6,17 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage pendant maximum 4 semaines par cas.

Art.13 Les montants des indemnités prévues aux articles 17 et 18 de la convention collective de travail de 27 avril 2005 en matière de sécurité d'existence, sont indexés au 1 mai 2019 et au 1 mai 2020. Les indemnités exprimées en un pourcentage du salaire seront augmentées automatiquement suite à l'indexation et adaptation des salaires.

Hoofdstuk 4 – Werkzekerheid

Art. 14. Verlenging van de werkzekerheidsclausule

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkzekerheid van 12 juni 2017 (140.033/CO/105) wordt verlengd tot 30 juni 2021.

Hoofdstuk 5 – Opleiding

Afdeling 1 – Risicogroepen

Art. 15. De bepalingen betreffende de risicogroepen worden binnen het wettelijk kader verlengd voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.

De bijdrage voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen blijft vastgesteld op 0,10 pct.

Afdeling 2 - Permanente vorming

Art. 16. Vormingsinspanningen

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competenties van de werklieden en bijgevolg van de ondernemingen.

Om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van art. 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk te realiseren, verhoogt de sector de vormingsinspanning van elke onderneming naar een gemiddelde van 4 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar in 2019 - 2020 en een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar vanaf 2021.

De opleidingen die in aanmerking komen om deze norm te behalen zijn de formele en informele opleidingen zoals gedefinieerd in art. 9 a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 17. Responsabilisering bij de jaarlijkse loopbaangesprekken

Elke arbeider heeft het recht om jaarlijks een loopbaangesprek te vragen, in voorkomend geval gekoppeld aan in de onderneming bestaande praktijken omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaanbegeleiding besproken worden.

Om de bespreking van de individuele opleidingsbehoefte te onderbouwen, zal elke arbeider die in de loop van een kalenderjaar (of een andere periode van 12 kalendermaanden) geen werkgerelateerde opleiding heeft genoten een

Chapitre 4 – Sécurité d'emploi

Art. 14. Prolongation de la clause de sécurité d'emploi

La convention collective de travail du 12 juin 2017 relative à la sécurité d'emploi (140.033/CO/105) est prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

Chapitre 5 – Formation

Section 1 - Groupes à risques

Art. 15. Les dispositions relatives aux groupes à risques sont prolongées dans les limites légales pour la période du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021.

La cotisation prévue pour l'emploi et la formation des groupes à risques reste fixée à 0,10 p.c.

Section 2 - Formation permanente

Art. 16. Efforts de formation

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître les compétences des ouvriers et, par voie de conséquence, des entreprises.

Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur augmente l'effort de formation de chaque entreprise considérée à 4 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein en 2019 - 2020 et 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein à partir de 2021.

Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations formelles et informelles définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Art. 17. Responsabilisation lors des entretiens annuels de carrière

Chaque ouvrier a le droit de demander un entretien annuel de carrière, le cas échéant, dans le cadre de pratiques existantes de l'entreprise pour des entretiens similaires. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.

Afin d'étayer la discussion sur le besoin de formation individuelle, chaque ouvrier qui n'a pas suivi de formation professionnelle au cours d'une année civile (ou d'une autre période de 12 mois civils) recevra une notification écrite en faisant mention. Il sera également informé qu'il

schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan. Hij zal er in dit bericht tevens op worden gewezen dat hij zijn eventuele opleidingsnood dient te bespreken met zijn leidinggevende, bij voorkeur tijdens een loopbaangesprek of tijdens het soortgelijk gesprek binnen de onderneming en dat hij ernaar dient te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) formele of informele vorming per jaar te volgen in het kader van het levenslang leren.

Art. 18. Uitzendkrachten

De arbeiders met statuut van uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding.

Deze bepaling geldt voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk 6 – Loopbaanplanning

Afdeling 1 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (« SWT »)

Art. 19. In toepassing van artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 138 van 23 april 2019 wordt het recht op SWT toegekend aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, ofwel in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren ofwel minstens 7 jaar in de laatste 15 kalenderjaren.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 131 en nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.

Art. 20. In toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt het recht op SWT toegekend aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben, waarvan in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren ofwel minstens 7 jaar in de laatste 15 kalenderjaren.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 132 en nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.

doit discuter de ses besoins de formation avec son responsable, de préférence lors d'un entretien de carrière ou d'un entretien similaire au sein de l'entreprise, et qu'il doit s'efforcer de suivre au moins une journée en moyenne par an (ou un nombre d'heures équivalent) de formation formelle ou informelle dans le cadre de la formation continue.

Art. 18. Intérimaires

Les ouvriers intérimaires qui ont travaillé minimum 6 mois dans l'entreprise et cela de façon ininterrompue, bénéficient du même traitement en matière de formation.

Cette disposition est d'application à durée indéterminée.

Chapitre 6 – Planification de carrière

Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »)

Art. 19. 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 des conventions collectives de travail n° 130 et n° 138 du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 59 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé soit pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail N° 46 du 23 mars 1990 soit dans un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier, ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier.

En application des conventions collectives de travail n° 131 et n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixée à 59 ans pour la période du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021.

Art. 20. En application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 59 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 35 ans dont au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier, ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier dans un métier lourd.

En application des conventions collectives de travail n° 132 et n° 140 du 23 avril 2019, l'âge est fixée à 59 ans pour la période du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021.

Art. 21. In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en nr. 141 van 23 april 2019 wordt het recht op SWT toegekend aan de werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 135 en nr. 142 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.

Afdeling 2 - Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Art. 22. Tijdskrediet met motief (voltijds en halftijds)

In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de werknemers van de sector recht op 36 maanden of 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering naargelang ze dit opnemen omwille van het motief opleiding of de zorgmotieven zoals voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Art. 23. 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 tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de werknemers 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.

Art. 24. Landingsbaan na een lange loopbaan of een zwaar beroep.

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen 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.

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1

Art. 21. 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 des conventions collectives de travail n° 134 et n° 141 du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 59 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 40 ans.

En application des conventions collectives de travail n° 135 et n° 142 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans pour la période du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021.

Section 2 - Crédit-temps et diminution de prestations.

Art. 22. Crédit-temps avec motif (temps plein et mi-temps)

En exécution de l'article 4 § 4 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 travailleurs du secteur ont droit à 36 mois ou 51 mois de crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps selon qu'ils le prennent pour motif de formation ou pour motif de soins comme prévu dans l'article 4 de la convention collective de travail n° 103.

Art. 23. 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 travailleurs du secteur ayant 50 ans au moins et qui ont un passé professionnel de 28 ans, ont droit à une réduction des prestations de travail d'1/5ème temps.

Art. 24. Emploi de fin de carrière après une carrière longue ou un métier lourd.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2019-2020 pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 §1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail d' 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 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du 23 avril 2019, l'âge est porté à 57 ans pour la période 2019-2020 pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de

van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halfzijdse betrekking 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.

Art. 25. Organiseerbaarheid

Partijen komen overeen dat de aanvragen zullen ingediend en beoordeeld worden met aandacht voor de organisatie van het werk.

Art. 26. Premies Vlaams gewest

De ondertekenende partijen verklaren dat de werklieden ressorterend onder het Paritair comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaamse gewest tot 30 juni 2021 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Hoofdstuk 7 – Eengemaakt werknemersstatuut

Afdeling 1 – Sectorale werkgroep eengemaakt werknemersstatuut

Art. 27. De partijen komen overeen om de werkzaamheden van de werkgroep opgericht met het oog op de toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden op sectorvlak, verder te zetten in de periode 2019 - 2020.

Afdeling 2 – Op ondernemingsvlak

Art. 28. De ondertekenende partijen herinneren de ondernemingen eraan dat er een verplichting tot harmonisering van het aanvullend pensioen bestaat tegen uiterlijk 1 januari 2025 en bevelen hen aan om tegelijk ook een paritaire inventaris te maken van de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk 8 – Arbeidsorganisatie

Art. 29. Individueel overurenkrediet.

Het individuele overurenkrediet van 100 uren zoals voorzien in artikel 25 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan tot 30 juni 2020 worden opgetrokken tot maximum 360 uren per kalenderjaar mits hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt ondertekend door alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de syndicale delegatie.

travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps 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.

Art. 25. L'aspect organisation du travail.

Les parties conviennent que les demandes seront introduites et évaluées avec attention pour l'organisation du travail.

Art. 26. Primes Région flamande

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2021, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit soins et du crédit formation et de la prime d'encouragement pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.

Chapitre 7 – Statut unique du travailleur

Section 1 – Groupe de travail sectoriel statut unique du travailleur

Art. 27. Les parties s'accordent de continuer dans la période 2019 - 2020 les travaux du groupe de travail créé en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel.

Section 2 – Au niveau de l'entreprise

Art. 28. Les parties signataires rappellent aux entreprises qu'il est obligatoire d'harmoniser la pension complémentaire pour le 1er janvier 2025 au plus tard et leur recommandent de faire en parallèle un inventaire paritaire des différences existant entre ouvriers et employés en matière de conditions de travail et de rémunération.

Chapitre 8 – Organisation du travail

Art. 29. Le crédit d'heures supplémentaires individuels

Le crédit d'heures supplémentaires individuels de 100 heures comme prévu dans l'article 25 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peut jusqu'au 30 juin 2020 être porté à maximum 360 heures par année civile moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise signée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

Na deze periode wordt de toepassing sectoraal geëvalueerd in functie van de verdere evolutie van het wettelijk kader.

Het wettelijk regime van tijdsparen wordt als een aangewezen instrument beschouwd om de nodige flexibiliteit te realiseren.

Art. 30. Quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2017 betreffende de arbeidsorganisatie (140.032/CO/105) wordt bevestigd tot 30 juni 2021.

Hoofdstuk 9 – Werkbaar werk

Afdeling 1 – Klein verlet

Art. 31. Ter gelegenheid van het overlijden van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), hebben de arbeiders het recht om met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende vijf dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na het overlijden.

Afdeling 2 – Loopbaanverlof

Art. 32. Vanaf 1 januari 2019 heeft elke arbeider recht op:

- 1 extralegale verlofdag per jaar bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar;
- 2 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 58 jaar;
- 3 extralegale verlofdagen per jaar vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Hoofdstuk 10 – Sectorale uitdagingen

Art. 33. De ondertekenende partijen engageren zich om verdere invulling te geven aan de maatschappelijke thema's die vanuit het interprofessioneel niveau aan de sectoren worden toevertrouwd.

Hoofdstuk 11 - Sociaal overleg en sociale vrede

Afdeling 1 – Sociaal overleg en wederzijds respect

Art. 34. De ondertekenende partijen benadrukken het belang van het sociaal overleg op nationaal en ondernemingsniveau.

Après cette période, l'application sera évaluée au niveau sectoriel en fonction de l'évolution du cadre légal.

Le régime légal de l'épargne-temps est considéré comme étant un instrument adéquat pour réaliser la flexibilité nécessaire.

Art. 30. Quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer au repos compensatoire

L'article 2 de la convention collective de travail du 12 juin 2017 relative à l'organisation de travail (140.032/CO/105) est confirmé jusqu'au 30 juin 2021.

Chapitre 9 – Travail faisable

Section 1 – Petit chômage

Art. 31. À l'occasion du décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur salaire normal pendant cinq jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le décès.

Section 2 – Congé de carrière

Art. 32. A partir du 1er janvier 2019 chaque ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé extra-légal par an lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans ;
- 2 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 58 ans ;
- 3 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 60 ans.

Chapitre 10 – Défis sectoriels

Art. 33 Les parties signataires s'engagent à concrétiser davantage les thèmes sociétaux qui ont été confiés aux secteurs au niveau interprofessionnel.

Chapitre 11 – Concertation sociale

Section 1 – Concertation sociale et respect mutuel

Art. 34. Les parties signataires soulignent l'importance de la concertation sociale au niveau national et de l'entreprise.

Afdeling 2 – Sociale vrede

Art. 35. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst.

Dit houdt in dat:

- a. de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen;
- b. de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op gewestelijk, hetzij op ondernemingsvlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen.

Elke bijkomende eis zal een inbreuk op de programmatie betekenen.

Hoofdstuk 12 – Duur

Art. 36. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

De bepalingen van de artikelen 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 26 en 30 houden op van kracht te zijn op 30 juni 2021.

De bepalingen van de artikelen 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 31, 32 en 36 zijn van onbepaalde duur, en kunnen door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden.

De opzegging wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende organisaties.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in deze zin geharmoniseerd worden.

Section 2 – Paix sociale

Art. 35. Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale.

Ceci implique que:

- a. les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur;
- b. les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler, ni soutenir, aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni sur le plan de l'entreprise et s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires.

Toute revendication supplémentaire constituera une atteinte à la programmation.

Chapitre 12 – Durée

Art. 36. – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020, sauf stipulation contraire.

Les dispositions des articles 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 26 et 30 sont en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.

Les dispositions des articles 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 31, 32 et 36 sont de durée indéterminée et peuvent être dénoncées par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.