

Paritair Comité voor de non-ferro metalen

Commission paritaire des métaux non ferreux

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

**TIJDSKREDIET,
LOOPBAANVERMINDERING EN
LANDINGSBANEN.**

**CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE
PRESTATIONS ET EMPLOIS FIN DE
CARRIERES**

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 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. Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds.

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

§ 1. Zorgmotieven

§ 1. Motifs de soins

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 in artikel 1 bedoelde werklieden recht op 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering zoals voorzien in artikel 4 § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

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 ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps comme prévu à l'article 4 § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Motief opleiding

§ 2. Motif de formation

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 in artikel 1 bedoelde werklieden recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering zoals voorzien in artikel 4 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

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 ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps comme prévu à l'article 4 § 2 de la convention collective de travail n° 103.

Art. 3. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

Art. 3. Emploi fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière.

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 in artikel 1 bedoelde werklieden van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

Art. 4. Landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

§ 1. In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de NAR van 23 april 2019 wordt de leeftijd voor de periode 2019-2020 op 55 jaar gebracht 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.

§ 2. In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de NAR van 23 april 2019 wordt de leeftijd voor de periode 2019-2020 op 57 jaar gebracht voor de werklieden die in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse 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.

Deze bepaling geldt enkel voor wat betreft het recht op uitkeringen en doet geen afbreuk aan het recht op het verminderen van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of het verminderen ervan met 1/5 in toepassing van artikel 8 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

En application de l'article 8 § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière, les ouvriers visés à l'article 1 qui ont 50 ans minimum et une carrière de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail de 1/5.

Art. 4. Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

§ 1. En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du CNT 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 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 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

§ 2. En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du CNT 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 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 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

Cette disposition est uniquement valable en ce qui concerne le droit aux indemnités et n'enlève rien au droit à la diminution des prestations de travail correspondant à un emploi à mi-temps ou 1/5, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012.

Art. 5. 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5e loopbaanvermindering vastgelegd op 5%, geteld in koppen, van de werklieden overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. Onverminderd de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak kan deze drempel op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verhoogd tot maximum 4%, berekend in voltijdse equivalenten, van het aantal werklieden 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 collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dient minimaal volgende 4 elementen te regelen:

- 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.

§ 3. Voor de berekening van de drempel overeenkomstig § 1 en § 2 van huidig artikel worden de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5e loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, niet in aanmerking genomen overeenkomstig de bepalingen van artikel 16 § 1, § 3 en § 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Art. 5. 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 temps plein, à diminution de la carrière à 4/5e ou jusqu'au niveau d'un emploi à mi-temps est fixé à 5%, comptés en têtes, des ouvriers conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103.

§ 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%., calculé en équivalents temps-plein, du nombre d'ouvriers 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 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. 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 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77bis, n'entrent pas en compte conformément aux dispositions de l'article 16 § 1, § 3 et § 6 de la convention collective de travail n° 103.

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

Art. 6. Herstructurering.

§ 1. Voor ondernemingen in herstructurering kan, met het oog op het vermijden of beperken van ontslagen, uitzonderlijk en na goedkeuring door het Paritair comité, bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, afgeweken worden van de drempel zoals bepaald in artikel 5, met uitzondering van artikel 3, § 3, dat ook in geval 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 stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 7. Organisatieregels loopbaanvermindering met 1/5.

§ 1. Overeenkomstig artikel 4 § 5, 3) en 8 § 1, 1) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt het recht op 1/5e loopbaanvermindering uitgeoefend ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen per week.

§ 2. In toepassing van artikel 6 § 2 en 9 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 kan voor het organiseren van het recht op 1/5e loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld dan die ten belope van 1 dag of 2 halve dagen per week:

- Bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak en vervolgens geïntegreerd in het arbeidsreglement;
- Of ingeval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen werknemer en werkgever.

Art. 8. Organisatieregels 1/5e loopbaanvermindering voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli.

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

Art. 6. Restructuration

§ 1. 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 5, à l'exception de l'article 3, § 3 qui reste applicable en cas de restructuration.

§ 2. Par "entreprises en restructuration" on entend : les entreprises en restructuration comme définies conformément aux dispositions de la réglementation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 7. Règles d'organisation de la diminution de carrière 1/5.

§ 1. Conformément à l'article 4 § 5, 3) et 8 § 1, 1) de la convention collective de travail n° 103, 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 § 2 et de l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 103, 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 convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise 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.

Art. 8. Règles d'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5 pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle.

§ 1. Overeenkomstig artikel 6 § 1 en 9 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gelden voor de werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli dezelfde regels als vervat in artikel 7 § 1 en § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Wordt voor werklieden tewerkgesteld in ploegen of cycli een andere gelijkwaardige regeling overeengekomen overeenkomstig artikel 7 § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, 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 7 § 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn gesloten.

Art. 9. Organiseerbaarheid

Bij de uitoefening van het recht op tijdskrediet roepen de sociale partners op om aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid binnen de ondernemingen.

Art. 10. Duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021 met uitzondering van artikel 4 dat buiten werking treedt op 31 december 2020.

SOCIAAL AKKOORD VAN 5 JULI 2019 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVE-SECTOR IN UITVOERING VAN HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING VAN 1 MAART 2002

In toepassing van het besluit van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privé sector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de werklieden ressorterend onder het Paritair Comité voor de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams 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 werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

§ 1. Conformément à l'article 6 § 1 et l'article 9 § 1 de la convention collective de travail n° 103, les mêmes règles que celles contenues dans l'article 7 § 1 et § 2 de la présente convention collective de travail 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 7 § 2 de cette convention collective de travail, 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 7 § 2 de la présente convention collective de travail ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

Art. 9. L' aspect organisationnel

Lors de l'exercice du droit au crédit-temps les partenaires sociaux appellent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises.

Art. 10. Durée.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 et est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021 à l'exception de l'article 4 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

ACCORD SOCIAL DU 5 JUILLET 2019 CONCERNANT LE REGIME DE PRIMES
D'ENCOURAGEMENT AU SECTEUR PRIVE EN EXECUTION DE L'ARRETE DU
GOUVERNEMENT FLAMAND DU 1^{er} MARS 2002

En application de l'arrêté du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé du 1^{er} mars 2002, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des 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 de formation et de la prime d'encouragement pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.