

PARITAIR COMITÉ 111
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(« SWT ») - verlenging

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren.

Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden – overeenkomst op ondernemingsvlak

§1. Vanaf 1 juli 2023 moeten de ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel vastleggen die niet lager dan 60 jaar is, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§2. De collectieve overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak tot invoering van het stelsel SWT vermeld in §1, moeten van bepaalde duur zijn en mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.

Art. 3. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – sectorale regeling

§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. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§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. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

COMMISSION PARITAIRE 111
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

Convention collective de travail du 3 juillet 2023

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
(« RCC ») - prolongation

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Art. 2. RCC métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle – convention au niveau de l'entreprise

§1. A partir du 1 juillet 2023, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime prévu par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise doivent fixer un âge d'octroi de ce régime qui ne soit pas inférieur à 60 ans, comme prévue dans la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

§2. Les conventions conclues au niveau de l'entreprise instaurant le RCC mentionné au §1, doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction.

Art. 3. RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – régime sectoriel

§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° 166 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, 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 60 ans ou plus 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.

§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° 166 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, 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 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§3. Deze bepaling geldt enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten die in toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoelage toekent aan de arbeiders die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§4. De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.

Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

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. 167 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 ontslagen worden en die in de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2023, 60 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 jaar aantonen.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 'Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid' van 3 juli 2023 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 (voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2023) van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Aanvullende vergoeding - landingsbanen

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot 1/2^{de} of met 1/5^{de}.

Art. 7. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2023.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant 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 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§3. Cette disposition vaut uniquement dans le cas où aucune convention collective de travail n'a été conclue au niveau l'entreprise en application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 35 ans et ont travaillé dans un métier lourd.

§4. Le travailleur doit pouvoir justifier de 10 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Art. 4. RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle

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 n° 167 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise sont octroyés aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°167 et qui sont âgés, au cours de la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Art. 5. Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base d'une convention collective de travail sectorielle 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 3 juillet 2023 conclue en application des conventions collectives de travail n° 168 (pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023) du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. Indemnité complémentaire – Emploi de fin de carrière

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein après une diminution de carrière de 1/2^{ième} ou d'1/5^{ième}.

Art. 7. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.