

**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

Tijdskrediet

Crédit-temps

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 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.

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. 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 bedienden 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 employés 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 bedienden 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 employés 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 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., geteld 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 collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak 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

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 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 commis-

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 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 tijdskrediet, 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 tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen zullen daarbij gerespecteerd worden.

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

In toepassing van artikel 3, 2^o paragraaf van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de NAR van 21 maart 2017 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 voor de bedienden 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 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 Konink-

sion paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, aux articles 2et 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 dispositions de la réglementation relative à la 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 application de l'article 3, 2^{ième} paragraphe de la convention collective de travail n° 127 du CNT du 21 mars 2017, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2017-2018 pour les employés 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 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 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

lijk besluit van 30 december 2014.

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

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juni 2017 en houdt op uitwerking te hebben op 30 juni 2019 met uitzondering van artikel 7 dat buiten werking treedt op 31 december 2018.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 5, afdeling 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2017 – 2018.

(2017-2018)

SOCIAAL AKKOORD VAN 8 MEI 2017 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 privésector van 1 maart 2002 verklaren de ondertekenende partijen dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en tewerkgesteld in het Vlaams Gewest tot 30 juni 2019 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.

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} juin 2017 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019 à l'exception de l'article 7 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Elle remplace les dispositions du chapitre 5, section 2, de la convention collective de travail du 3 juillet 2017, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés des métaux non ferreux, relative au protocole d'accord sectoriel 2017 – 2018.

(2017-2018)

ACCORD SOCIAL DU 8 MAI 2017 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 employés ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2019, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit-temps et du crédit de formation et de la prime d'encouragement pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.