

**Paritair Comité voor de bedienden van de  
non-ferro metalen**

**Commission paritaire pour les employés  
des métaux non ferreux**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 mei  
2019*

*Convention collective de travail du 20 mai  
2019*

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage  
(SWT)

Régime de chômage avec complément  
d'entreprise (RCC)

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1. Champ d'application

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.

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 bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.

Par "employés" on entend: les employés visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.

Artikel 2. SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden

Article 2. RCC 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle

§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 arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 138 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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 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 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§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 des conventions collectives de travail n° 130 et n° 138 du 23 avril 2019, conclues 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 employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 59 ans ou plus 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 conclue au sein du Conseil National du Travail, soit ayant travaillé dans un métier lourd.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst uitgeoefend zijn in een zwaar beroep, ofwel minstens 7 jaar tijdens 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 arbeidsovereenkomsten nr. 131 en nr. 139 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, de leeftijd bepaald op 59.

Artikel 3. SWT 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 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 35 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst uitgeoefend zijn in een zwaar beroep, ofwel minstens 7 jaar tijdens 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 arbeidsovereenkomsten nr. 132 en nr. 140 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

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 des conventions collectives de travail n° 131 et n° 139 du 23 avril 2019, conclues au sein de Conseil National du Travail, l'âge est fixée à 59 ans.

Article 3. RCC 59 ans après un passé professionnel de 35 ans et 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 59 ans ou plus 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 des conventions collectives de travail n° 132 et n° 140 du 23 avril 2019, conclues au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59

#### Artikel 4. SWT 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 arbeidsovereenkomsten nr. 134 en nr. 141 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 135 en nr. 142 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

#### Artikel 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

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 die 62 jaar of ouder zijn of 42 jaar beroepsverleden bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

#### Artikel 6. Modaliteiten vastklikken aanvullende vergoeding

Partijen hebben in de artikelen 2, 3 en 4 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, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

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.

#### Article 4. RCC 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 des conventions collectives de travail n° 134 et n° 141 du 23 avril 2019, conclues au sein de Conseil National du Travail, 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 59 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 40 ans.

§2. En application des conventions collectives de travail n° 135 et n° 142 du 23 avril 2019, conclues au sein de Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans.

#### Article 5. Dispense de disponibilité adaptée

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 ayant 62 ans ou 42 ans de passé professionnel peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

#### Article 6. Modalités pour le verrouillage de l'indemnité complémentaire

Les parties ont prévu aux articles 2, 3, et 4 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, conclue au sein du Conseil National du Travail.

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. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.