

PARITAIR COMITÉ 224 VOOR  
DE BEDIENDEN NON-FERRO METALEN  
VAN DE

COMMISSION PARITAIRE 224 POUR  
LES EMPLOYÉS MÉTAUX NON FERREUX  
DES

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2021

Convention collective de travail du 15 septembre 2021

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG  
(« SWT »)

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

**Art. 1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen.

**Art.1. Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui ressortissent à la commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux.

**Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden – artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007**

**Art. 2. RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle – l'article 3,§ 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007**

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de bedienden die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die uiterlijk op 31 december 2021 ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, alsook een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 *fixant* le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux employés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés au plus tard le 31 décembre 2021 et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans..

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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 bedrijfstoeslag.

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.

**Art. 3. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei**

**Art. 3. RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – l'article 3,§1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007**

§1. 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 arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging 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.

§1. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 *fixant* le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021, 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 employés 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. 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 arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de

§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° 151 du 15 juillet 2021, 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 employés qui, au moment où leur contrat du

arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

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 bedrijfstoeslag.

#### **Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden - artikel 3,§7 van het koninklijk besluit van 3 mei**

§1. 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 arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag aan de bedienden te bevestigen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

#### **Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid**

Gezien artikel 22,§3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de bedienden 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 bedrijfstoeslag zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot 1/2<sup>de</sup> of met 1/5<sup>de</sup>.

#### **Art. 7. Aanbeveling**

De aanbeveling in verband met de modaliteiten voor het vastklikken van de aanvullende vergoeding opgenomen in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag" van 20 mei 2019 (registratienummer 153981), blijven van toepassing.

#### **Art. 8. Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2021.

travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

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.

#### **Art. 4. RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle - l'article 3,§7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007**

§1. En application de l'article 3,§7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ~~fixant~~ le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention n° 152 du 15 juillet 2021, 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 employés qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.

#### **Art. 5. Dispense de disponibilité adaptée**

Vu l'article 22,§3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ~~fixant~~ le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail n° 153 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, les employés 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<sup>ième</sup> ou d'1/5<sup>ième</sup>.

#### **Art. 7. Recommandation**

La recommandation concernant les modalités pour le verrouillage de l'indemnité complémentaire reprises dans l'article 6 de la convention collective de travail "Régime de chômage avec complément d'entreprise" du 20 mai 2019 (numéro d'enregistrement 153981), restent d'application.

#### **Art.8 . Durée**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.