

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

COMMISSION PARITAIRE 224 POUR LES
EMPLOYÉS DES METAUX NON-FERREUX

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(« SWT »)

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

Art. 1. Toepassingsgebied

Art.1. Champ d'application

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.

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.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor de bedienden.

On entend par "employés", les employés visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 contenant la classification des fonctions des employés.

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 bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt, in geval van ontslag, het recht op SWT toegekend aan de bedienden die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van het einde 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 en cas de licenciement est octroyé aux employés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail et qui 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 bedrijfstoelage.

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 2007

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 bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden 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 nachtregering 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

§2. En application de l'article 3,§1 de l'arrêté royal du 3 mai

3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden 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.

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.

Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden - artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

§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 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 bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid' van 20 december 2021 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 (voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022) en nr. 155 (voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024) van 15 juli 2021, 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 van 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. 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

2007 *fiscant* 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 de 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 *fiscant* 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 *fiscant* 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.

* *collective de travail*

Art. 5. Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base de deux conventions collectives de travail sectorielles 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 20 décembre 2021 conclues en application des conventions collectives de travail n° 153 (pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022) et n° 155 (pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024) du 15 juillet 2021, 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 – Emplois 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. 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

mogelijkheid dat bedienden in aanmerking komen voor andere stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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.

Art. 8. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ('SWT') met registratienummer: 167.304/CO/224.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

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. 8 . Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023. Elle remplace la convention collective de travail du 15 septembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise ('RCC') avec n° d'enregistrement : 167.304/CO/224.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.