

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2022

Tijdskrediet en landingsbanen 2021-2022

Artikel 1. Toepassingsgebied

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.

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

Art. 2. Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds

§ 1. Zorgmotieven

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, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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.

§2. Motief opleiding

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.

Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux

Convention collective de travail du 29 septembre 2022

Crédit-temps et emplois de fin de carrière 2021-2022

Article 1^{er}. Champ d'application

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.

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

Art. 2. Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein

§ 1. Motifs de soins

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, conclues au sein du Conseil National du Travail, 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 . Motif de formation

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 de dienst;
- 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 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 reglemente-

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 commission paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, aux articles 2 et 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 au RCC.

ring betreffende het SWT.

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}.

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8 §1 en §2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of tot een halftijdse betrekking 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 Koninklijk 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 juli 2021 en houdt op

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^{ième}.

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 la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est porté à 55 ans pour les employés qui en application de l'article 8 §1 et §2 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième ou à mi-temps 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.

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} juillet 2021 et cesse d'être en

uitwerking te hebben op 31 december 2022 met uitzondering van artikel 1 en 2 die voor onbepaalde duur gelden.

Artikel 1 en 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 december 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende tijdskrediet en landingsbanen 2021-2022, geregistreerd op de Griffie van de Administratie van Collectieve Arbeidsbetrekkingen onder het nummer 172437/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.

SOCIAAL AKKOORD VAN 20 DECEMBER 2021 BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE PRIVÉ-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 aanmoedigingspremie 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 2023 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremie in het raam van het zorgkrediet en het opleidingskrediet en van de aanmoedigingspremie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

vigueur le 31 décembre 2022 à l'exception de l'article 1 et 2 qui sont valables pour une durée indéterminée.

Article 1 et 2 de la présente convention collective peuvent être dénoncée moyennant un préavis de six mois par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux.

Art. 9. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail conclue le 20 décembre 2021 à la Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux, concernant crédit-temps et emplois de fin de carrière, enregistrée au Greffe de l'Administration des Relations collectives de travail sous le numéro 172437/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.

ACCORD SOCIAL DU 20 DÉCEMBRE 2021 CONCERNANT LE RÉGIME DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT AU SECTEUR PRIVÉ EN EXECUTION DE L'ARRÊTE 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 2023, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit-soins et du crédit de formation et de la prime d'encouragement pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.