

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE METAALHANDEL**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE
DU MÉTAL****Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021****Convention collective de travail du 2 décembre 2021****RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN****DROIT AU CREDIT-TEMPS, À LA DIMINUTION DE
CARRIÈRE ET AUX EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE**

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**CHAPITRE I. - Champ d'application****Artikel 1.****Article 1er.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**CHAPITRE II. - Dispositions générales****Art. 2.****Art. 2.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution :

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015 en 103 ter van 20 december 2016, nr 103/4 van 29 januari 2018 en nr 103/5 van 7 oktober 2020.
- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001).
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 van het interprofessioneel

- des dispositions de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail nr. 103 bis du 27 avril 2015 et nr. 103 ter du 20 décembre 2016, nr. 103/4 du 29 janvier 2018 et nr. 103/5 du 7 octobre 2020.
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001).
- de la Convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1^e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, le cadre interprofessionnel

kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

- de la Convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

HOOFDSTUK III. - Recht op tijdskrediet met motief

Art. 3.

§ 1. Conform de bepalingen van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering op 36 maanden gebracht.

§ 2. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

CHAPITRE III. - Droit au crédit-temps avec motif

Art. 3.

§ 1. Conformément aux dispositions de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail nr. 103, la durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps est portée à 36 mois.

§ 2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5de loopbaanvermindering

Art. 4.

§ 1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5de loopbaanvermindering.

§ 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5de worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:

CHAPITRE IV. - Droit à une diminution de carrière de 1/5e

Art. 4.

§ 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5e.

§ 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5e sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§ 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK V. – Landingsbaan

Art. 5.

§ 1. Vanaf 1 april 2014 kunnen de arbeiders die de leeftijd van ten minste 50 jaar hebben bereikt hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week als:

- zij voorafgaandelijk een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen;
- zij hiervan ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 3. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 4. Verdere modaliteiten van uitoefening van de in § 1, § 2 en § 3 bepaalde rechten kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI. Overgangsbepalingen

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;

- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière

Art. 5.

§ 1er. A partir du 1er avril 2014, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :

- une carrière professionnelle de minimum 28 ans ;
- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1^e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 3. En exécution de la convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1^e janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

§ 4. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans § 1, § 2 et § 3 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI. Dispositions transitoires

Art. 6.

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels**Art. 7.**

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in hoofdstuk IV, afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103.

§ 3. Arbeiders van 55 jaar en meer die gebruik maken van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat, overeenkomstig artikel 16, § 1, § 3 en § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 55 jaar en meer gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

§ 4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5^{de} loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen

Art. 6.

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail nr. 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

CHAPITRE VII. - Règles d'organisation**Art. 7.**

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail nr. 103.

§ 3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit à la diminution de carrière de 1/5^e, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que, conformément à l'article 16, § 1, § 3 et § 4 de la convention collective de travail nr. 103, le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière.

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5^e temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour

toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking

Art. 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (BS 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (BS 5 mei 1995).

voeren een apart recht op loopbaanonderbreking in en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5 %.

HOOFDSTUK IX. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 9.

Bij overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit

CHAPITRE VIII. - Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 8.

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir :

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012);
- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995).

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

CHAPITRE IX. - Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 9.

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

CHAPITRE X. - Maintien de l'ancienneté

Art. 10.

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

HOOFDSTUK XI. - Slotbepalingen**Art. 11.**

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 154.701/CO/149.04 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 31 juli 2020 (BS van 14 augustus 2020).

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 5 § 2 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2022;
- artikel 5 § 3 dat in werking treedt op 1 januari 2023 en buiten werking treedt op 30 juni 2023.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2023.

Art. 10.

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

CHAPITRE XI. - Dispositions finales**Art. 11.**

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 154.701/CO/149.04 et rendue obligatoire le 31 juillet 2020 (MB du 14 août 2020).

Art. 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de

- l'article 5 § 2 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2022 ;
- l'article 5 § 3 qui entre en vigueur le 1er janvier 2023 et expirera le 30 juin 2023.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} juillet 2023.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR DE METAALHANDEL**

**COMMISSION PARITAIRE
POUR LE COMMERCE DU MÉTAL**

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDOVEREENKOMST
VAN 2 DECEMBER 2021 BETREFFENDE HET RECHT OP
TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN
LANDINGSBANEN**

**ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 2 DÉCEMBRE 2021 RELATIVE AU DROIT AU CREDIT-
TEMPS, À LA DIMINUTION DE CARRIÈRE ET AUX
EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE**

PREMIES VLAAMS GEWEST

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration