

**Paritair Subcomité
voor de metaalhandel**

**Sous-Commission paritaire
pour le secteur du commerce du métal**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

Convention collective de travail du 5 juillet 2023

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar
beroep

Régime de chômage avec complément d'entreprise
60 ans après 35 ans de passé professionnel moyen-
nant métier lourd

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1er. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-
passing op de werkgevers en werknemers van de on-
dernemingen die ressorteren onder het Paritair Sub-
comité voor de metaalhandel.

La présente convention collective de travail s'ap-
plique aux employeurs et aux travailleurs des entre-
prises ressortissant à la Sous-Commission paritaire
pour le secteur du commerce du métal.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke
en vrouwelijke arbeiders.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers mas-
culins et féminins.

Art. 2. Wettelijke basissen

Art. 2. Bases juridiques

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-
ten in uitvoering van :

La présente convention collective de travail est con-
clue en exécution de :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van
3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werk-
loosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad
van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van
19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad
tot invoering van een regeling van aanvullende
vergoeding ten gunste van sommige bejaarde
werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van
23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot
vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel
van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden
toegekend aan sommige oudere werknemers in een
zwaar beroep die worden ontslagen.

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant
le régime de chômage avec complément d'entre-
prise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du
19 décembre 1974 du Conseil national du Travail
instituant un régime d'indemnité complémentaire
pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 143 du
23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant
l'âge à partir duquel un régime de chômage avec
complément d'entreprise peut être octroyé à cer-
tains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés
dans le cadre d'un métier lourd.

Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Onder "permanent" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures.

Par "permanent", il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor de metaalhandelondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoeslag bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Art. 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge du fonds social des entreprises du commerce du métal comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social du 2 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de la convention précitée. Le complément susmentionné sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du fonds en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.