

Récupération de métaux

Commission paritaire 142.01

Conventions nationales 2021 – 2022



Votre liberté, votre voix



SOMMAIRE

000 CHAMP D'ACTION SOUS-COMMISSION PARITAIRE

- 010. Champ d'application
- 020. Maintien CCT

100 RÉMUNÉRATION

- 111. Classification professionnelle
- 112. Détermination du salaire
- 120. Salaires horaires
- 121. Prime annuelle
- 123. Supplément d'ancienneté
- 130. Prime de fin d'année
- 140. Prime corona
- 151. Frais de transport
- 160. Système sectoriel d'eco-chèques

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

- 210. Durée du travail hebdomadaire
- 221. Congé d'ancienneté
- 222. Jours fériés complémentaires
- 230.a RCC 2021-2022
- 230.b Disponibilité adaptée 2022
- 230.c Disponibilité adaptée 2023-2024
- 230.d RCC Medical
- 242. Nouveaux régimes de travail
- 247. Travail de nuit

300 CONVENTIONS DE TRAVAIL

- 310. Petit chômage
- 320. Délais de préavis
- 342. Droit au crédit-temps et à une diminution de carrière
- 362. Contrats à durée déterminée et travail intérimaire

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

- 400. Formation/Emplois-tremplins
- 430. Travail faisable
- 470. Non-discrimination

500 CONCERTATION SOCIALE

- 510. Statut délégations syndicales
- 520. Formation syndicale
- 530. Sécurité d'emploi
- 550. Prime syndicale 2021

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 610. Modification et coordination des statuts du Fonds Social
- 620.a Cotisation FSE
- 620.b Cotisation exceptionnelle pour la formation permanente et les groupes à risque
- 630. Régime de pension sectoriel social

700 PROGRAMMATION SOCIALE

- 700. Accord national 2021-2022

800 TABLEAUX

- 810. Salaires horaires minima
- 830.a Frais de transport – transport public
- 830.b Frais de transport – transport privé

000 CHAMP D'ACTION SOUS-COMMISSION PARITAIRE

010. CHAMP D'APPLICATION

020. MAINTIEN CCT

AR : 05.09.74

MB : 03.10.74

AR : 25.02.83

MB : 12.04.83

1. Contenu :

Champ d'application sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux

2. Durée :

A partir du 3 octobre 1974 et pour une durée indéterminée

010. Champ d'application

Arrêté royal du 5 septembre 1974

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DENOMINATION ET COMPETENCE

sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, à savoir :

- les chantiers de préparation et de transformation de mitrilles ferreuses, les magasins de récupération, de préparation et de conditionnement de déchets, débris et résidus de métaux et vieux métaux non ferreux ;
- les entreprises de nettoyage et réparation de tonneaux en métal ;
- les entreprises s'occupant, à titre principal, de la récupération et du conditionnement de :

- 1) résidus métallifères provenant de la récupération de métaux ferreux et non ferreux ;
- 2) demi-produits et produits finis rebutés de la sidérurgie.

CCT: 19.07.77

AR: 30.03.78

MB: 18.07.78

1. Contenu :

Maintien CCT conclues en s.C.P. 142 et d'application pour les entreprises actives au niveau de la récupération de métaux

2. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 1977 et pour une durée indéterminée

020. Maintien CCT

Convention collective de travail du 19 juillet 1977

MAINTIEN CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 1^{er}.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 2.

Toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire nationale pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération qui concernent la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, et qui sont encore en vigueur à la date du 1^{er} janvier 1977 sont d'application aux entreprises ressortissant à la Sous-commission pour la récupération de métaux.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 1977.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée de commun accord entre toutes les parties concernées moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

100 RÉMUNÉRATION

- 111. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**
- 112. DÉTERMINATION DU SALAIRE**
- 120. SALAIRES HORAIRES**
- 121. PRIME ANNUELLE**
- 123. SUPPLÉMENT D'ANCIENNETÉ**
- 130. PRIME DE FIN D'ANNÉE**
- 140. PRIME CORONA**
- 151. FRAIS DE TRANSPORT**
- 160. SYSTÈME SECTORIEL D'ECO-CHÈQUES**

CCT : 22.05.91

AR : 09.10.91

MB : 23.01.92

Numéro d'enregistrement : 27.808/CO/142.01

Date d'enregistrement : 25.06.91

Publication de l'enregistrement au MB : 14.11.91

1. Contenu :

Classification professionnelle

A. Manœuvre

B. Spécialisé 3^{ème} catégorie

C. Spécialisé 2^{ème} catégorie

D. Spécialisé 1^{ère} catégorie

E. Qualifié

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.06.76 - AR 17.01.77 - MB 25.02.77 (Chapitre 2)

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 1991 et pour une durée indéterminée

111. Classification professionnelle

Convention collective de travail du 22 mai 1991

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 2.

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

CHAPITRE II. - Classification professionnelle

Art. 3.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1^{er} sont classés dans les catégories professionnelles suivantes, d'après les définitions ci-après :

A. MANOEUVRE

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissances spéciales, ni aptitudes physiques particulières et qui effectue des travaux simples qui ne réclament pas d'apprentissage.

B. SPECIALISE 3^{EME} CATEGORIE

L'ouvrier qui effectue des travaux simples qui n'exigent qu'une courte période d'assimilation. Sont notamment rangés dans cette catégorie: trieur, cisailleur à la main, ouvrier maniant les petites presses à main.

C. SPECIALISE 2^{EME} CATEGORIE

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux professionnels qui exigent des connaissances acquises par l'expérience ou qui travaille à une machine. Sont notamment rangés dans cette catégorie: magasinier, découpeur au chalumeau, ouvrier maniant des presses ou des cisailles lourdes, conducteur de pont roulant simple.

D. SPECIALISE 1^{ERE} CATEGORIE

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux nécessitant des connaissances et dextérité qui ne peuvent être acquises qu'après plusieurs mois d'expérience.

Sont, notamment, rangés dans cette catégorie: découpeur au chalumeau en démontage ou en démolition, conducteur de grue à câble, conducteur de camion, conducteur de pont roulant spécialisé.

E. QUALIFIE

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux nécessitant des connaissances professionnelles acquises soit à l'école, soit par une expérience de plusieurs années. Est notamment rangé dans cette catégorie: mécanicien d'entretien.

Art. 4.

Les parties conviennent que la délégation syndicale soit préalablement consultée lors d'une adaptation nécessaire de la classification existante au sein de l'entreprise.

Art. 5.

A partir du 1^{er} juin 1991 chaque fiche salariale individuelle et chaque décompte salarial, remis à l'ouvrier, doivent mentionner la catégorie professionnelle exacte à laquelle appartient l'intéressé. Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 3.

Pour cette mention, il suffit d'utiliser la lettre distinctive se rapportant à chaque catégorie professionnelle: catégorie "A" ou "B" ou "C" ou "D" ou "E".

CHAPITRE III. - Dispositions finales

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1991 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 22.06.11 AR: 19.04.13 MB: 28.08.13

Numéro d'enregistrement: 104.873/CO/142.01

Date d'enregistrement: 27.07.11

Publication de l'enregistrement au MB: 09.08.11

1. Contenu:

Détermination du salaire

- Fixation des salaires minimums par la sous-Commission Paritaire
- Toutes les majorations ou adaptations des salaires minimums tiennent compte de la tension salariale (100 - 140)
- Rémunération des étudiants jobistes = 90 % du salaire barémique
- Liaison des salaires à l'index: adaptation des salaires à l'index réel au 1^{er} février
- Règles d'arrondissement en euros
 - o Toutes les majorations se font en tenant compte de la 4^{ème} décimale
 - o On arrondit à l'eurocent le plus proche:
 - De €....,0001 à €....,0049 le résultat est arrondi au cent inférieur
 - à partir de €....,0050 le résultat est arrondi au cent supérieur

2. Remplacement de CCT:

CCT 27.06.03 – AR 09.06.05 – MB 18.02.05

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2011 et pour une durée indéterminée

112. Détermination du salaire

Convention collective de travail du 22 juin 2011

DETERMINATION DU SALAIRE

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2011-2012 du 24 mai 2011.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application du présent accord, on entend par « ouvriers »: les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Salaires

Art. 2.

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont fixés par la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 3.

Les salaires horaires minima des ouvriers classés dans les catégories définies à l'article 3 de la convention collective de travail du 22 mai 1991, fixant la classification professionnelle, sont rattachés à la tension barémique suivante:

Tension

A. Manœuvre	100
B. Spécialisé 3 ^{ème} catégorie	112,50
C. Spécialisé 2 ^{ème} catégorie	125
D. Spécialisé 1 ^{ère} catégorie	132
E. Qualifié	140

Art. 4. – Etudiants jobistes

En dérogation à l'article 3 de la présente convention, les étudiants jobistes ont droit à un salaire horaire qui correspond à 90 % du salaire barémique de la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par « étudiant jobiste » : les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont soustraits à l'application de la Loi O.N.S.S. et ceci conformément l'article 17 bis de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (arrêté d'exécution de la loi O.N.S.S., 28 novembre 1969).

CHAPITRE III. - Liaison des salaires a l'indice des prix à la consommation

Art. 5.

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 6.

Depuis 2005, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés seront chaque fois adaptés à l'index réel à la date du 1^{er} janvier.

L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de décembre de l'année calendrier précédente à l'index social du mois de décembre de l'année calendrier d'avant.

CHAPITRE IV. - Règles d'arrondissement

Art. 7.

Conformément à et en exécution de :

- l'avis numéro 1210 du 17 décembre 1997 émis conjointement avec le Conseil central de l'Economie ;
- la convention collective de travail numéro 69 du 17 juillet 1998 fixant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes, indemnités et avantages en euro ;
- la convention collective de travail numéro 70 du 15 décembre 1998 déterminant les règles pour convertir en arrondir en euro les montants autres que ceux visés par la convention collective de travail numéro 69 du 17 juillet 1998 déterminant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes, indemnités et avantages en euro ;
- la convention collective de travail numéro 78 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro dans les conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions paritaires ;
- la recommandation numéro 13 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale.

Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'eurocent le plus proche.

Exemple

- de €,0001 à €, 0049, le résultat est arrondi à l'unité inférieure ;
- de €....., 0050 à €,0099, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

CHAPITRE V. - Dispositions particulières

Art. 8.

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, la majoration est appliquée en premier lieu.

CHAPITRE VI. - Dispositions finales

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace celle du 27 juin 2003 concernant la détermination du salaire, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2005 (Moniteur belge du 18 février 2005).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1^{er} janvier 2022 sont :

Catégories	Tension	38 h/semaine 01/01/22
A. Non qualifié	100	€ 12,44
B. Spécialisé 3 ^e catégorie	112,5	€ 14,00
C. Spécialisé 2 ^e catégorie	125	€ 15,55
D. Spécialisé 1 ^e catégorie	132	€ 16,42
E. Qualifié	140	€ 17,42

Après l'application de l'augmentation de 0,4 %, les salaires horaires minimaux seront adaptés à l'indice du 1^{er} janvier 2022. L'indice social du mois de décembre de l'année calendrier précédente sera comparé à l'indice social du mois de décembre de l'année calendrier d'avant.

Art. 3. – Salaires effectivement payés

Le 1^{er} janvier 2022, les salaires horaires effectivement payés, qui ont été indexés le 1^{er} janvier 2021 sur base de l'indice de référence 107,72 (décembre 2020), sont augmentés de 0,4 %.

Après l'application de l'augmentation de 0,4 %, les salaires horaires effectivement payés seront adaptés à l'indice du 1^{er} janvier 2022. L'indice social du mois de décembre de l'année calendrier précédente sera comparé à l'indice social du mois de décembre de l'année calendrier d'avant.

Art. 4. – Etudiants jobistes

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la détermination salariale, les étudiants jobistes ont droit à 90 % des montants mentionnés à l'article 2 de la présente convention à partir du 1^{er} juillet 2011 et ce pour la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par « étudiant jobiste » : les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont soustraits à l'application de la Loi O.N.S.S. et ceci conformément l'article 17 bis de l'Arrêté Royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (28 novembre 1969).

Les salaires des étudiants jobistes sont dès lors fixés, comme suit (régime 38h/semaine – situation au 1^{er} janvier 2022) :

Catégories	Tension	38 h/semaine 01/01/22
A. Non qualifié	100	€ 11,20
B. Spécialisé 3 ^e catégorie	112,5	€ 12,60
C. Spécialisé 2 ^e catégorie	125	€ 14,00
D. Spécialisé 1 ^e catégorie	132	€ 14,78
E. Qualifié	140	€ 15,68

CHAPITRE III. – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 5.

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1^{er} janvier 2022 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019, concernant les salaires horaires, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, enregistrée

le 24 juillet 2019 sous le numéro 152.848/CO/142.01 et rendue obligatoire le 3 décembre 2019 (Moniteur Belge du 23 décembre 2019).

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, ainsi qu'à toutes les parties signataires.

Art. 8.

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.

CCT 04.09.19

AR :

MB :

Dépôt :

Date d'enregistrement :

Numéro d'enregistrement :

Publication de l'enregistrement dans le MB :

1. Contenu :

- Chaque ouvrier à temps plein ayant une période de référence complète, a droit à une prime annuelle de € 150 brut (pro rata pour les ouvriers à temps partiel)
- Au niveau de l'entreprise, la prime annuelle de € 150 bruts peut être concrétisée d'une façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise transférable.

2. Remplacement/ prolongation de CCT :

CCT – AR – MB

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2019 et pour une durée indéterminée

121. Prime annuelle

Convention collective de travail du 4 septembre 2019

PRIME ANNUELLE

En exécution de l'article 5 et 6 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II – Prime annuelle

Art. 2.

§ 1. Chaque ouvrier à temps plein ayant une période de référence complète, a droit à une prime annuelle de € 150 brut.

§ 2. Pour les ouvriers à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'article 9 de la CCT 35 du CNT.

§ 3. Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

- On entend par période de référence les douze mois précédant le paiement de la prime.

- On entend par jours effectifs et assimilés, les jours de prestations effectifs et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, tel que défini dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, augmentés des jours de congé de paternité et de congé de maternité ainsi que de chômage temporaire.

§ 4. La règle du prorata, définie au § 3, vaut également pour les ouvriers qui ont quitté l'entreprise ou ont été engagés au cours de la période de référence. Le montant au prorata de la prime annuelle est payé au moment du départ, en même temps que le décompte normal du salaire.

§ 5. La prime sera indexée annuellement conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la détermination du salaire (enregistrée sous le numéro 104.873/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 2013 (MB 28/08/2013) et aux dispositions légales en vigueur et elle sera versée avec le salaire du mois de juillet.

§ 6. Les entreprises peuvent concrétiser la prime annuelle de € 150 bruts de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente.

L'affectation ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise et ce de la manière décrite à l'article 3.

Art. 3. Enveloppe d'entreprise

§ 1. Au niveau de l'entreprise, la prime annuelle de € 150 bruts peut être concrétisée d'une façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise transférable. L'affectation de la prime ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise.

§ 2. L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire. La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en deux étapes dans les entreprises

où une délégation syndicale est instituée :

- Préalablement au niveau de l'entreprise, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale dans l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.
- Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.
- S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 septembre 2019, sur une convention collective de travail.

§ 3. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la même procédure est suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-Commission Paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par l'employeur et par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-Commission Paritaire.

§ 4. S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, la prime annuelle récurrente de € 150 bruts est accordée à partir du 1^{er} juillet 2019.

CHAPITRE III – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, ainsi qu'à toutes les parties signataires.

CCT: 18.06.09 **AR: 04.03.10** **MB: 25.06.10**
Numéro d'enregistrement: 94.380/CO/142.01
Date d'enregistrement: 17.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

1. Contenu:

Supplément d'ancienneté

Depuis le 01.10.2007, un supplément d'ancienneté de € 0,05/h est payé par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise:

- à partir de 10 ans d'ancienneté: droit à un supplément de € 0,05/h
- à partir de 20 ans d'ancienneté: droit à un supplément de € 0,10/h
- à partir de 30 ans d'ancienneté: droit à un supplément de € 0,15/h

2. Remplacement de CCT:

CCT 26.06.07 – AR 01.07.08 – MB 27.08.08

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 et pour une durée indéterminée

123. Supplément d'ancienneté

Convention collective de travail du 18 juin 2009

SUPPLEMENT D'ANCIENNETE

En exécution de l'article 18 § 3 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. - Supplément d'ancienneté

Art. 2.

Depuis le 1^{er} octobre 2007 un supplément d'ancienneté sur le salaire horaire est accordé aux ouvriers qui comptabilisent l'ancienneté suivante dans l'entreprise:

- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un supplément d'ancienneté de € 0,05/heure est accordé;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un supplément d'ancienneté complémentaire de € 0,05/heure est accordé;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un supplément d'ancienneté complémentaire de € 0,05/heure est accordé.

Art. 3.

Ainsi, depuis le 1^{er} octobre 2007 un ouvrier qui a 20 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise voit son salaire augmenter d'un supplément d'ancienneté de € 0,10/heure et un ouvrier qui a 30 ans d'ancienneté ou plus de € 0,15/heure.

CHAPITRE III. - Dispositions générales

Art. 4.

Cette augmentation forfaitaire est octroyée le mois suivant le mois au cours duquel l'ancienneté mentionnée ci-avant est acquise. Pour le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte de la date d'entrée en service qui doit être renseignée sur chaque fiche de salaire individuelle et/ou compte individuel.

Art. 5.

Ce supplément d'ancienneté ressortit sous la notion rémunération, comme prévu dans l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et doit dès lors être pris en compte pour les revenus de remplacement, pour la sécurité sociale et pour toutes les indemnités, calculées sur base de la rémunération.

Ce supplément d'ancienneté doit être assimilé à du salaire et ne constitue pas une prime.

Art. 6.

Cette augmentation forfaitaire est accordée quel que soit le régime horaire auquel est soumis l'ouvrier. En outre cette indemnité est récurrente les années suivantes.

Art. 7.

Ce supplément d'ancienneté doit figurer sous une rubrique séparée sur la fiche de paie.

Art. 8.

Les entreprises qui ont prévu dans leur salaire horaire via une convention collective de travail une indemnité d'ancienneté, doivent s'adapter au minimum à la disposition sectorielle. Outre la disposition sectorielle, d'autres dispositions en matière d'ancienneté existantes au niveau des entreprises restent applicables telles quelles.

CHAPITRE IV. - Durée

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace celle du 26 juin 2007, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, relative au supplément d'ancienneté, rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} juillet 2008 (Moniteur belge du 27 août 2008).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

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 la récupération de métaux.

CCT: 20.09.17

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 142.830/CO/142.01

Date d'enregistrement: 24.11.17

Publication de l'enregistrement au MB:

1. Contenu:

Prime de fin d'année

Montant

- 9,1 % du salaire annuel brut (exception faite du supplément pour heures supplémentaires)
- À payer le 31 décembre au plus tard, ou lors du départ

Période de référence

1^{er} décembre - 30 novembre

Ayants droit

Avoir été au moins 3 mois au service de l'entreprise entre le 1/12 et le 30/11

Perte du droit

- Licenciement pour motif grave

Prorata

- Licenciement par l'employeur
- Démission du travailleur
- Depuis le 1^{er} janvier 2014: rupture du contrat de commun accord

Prime complète

- En cas de décès ou de départ en RCC ou à la pension

Assimilations

- Accident de travail ou maladie professionnelle
- Accident ou maladie (max. 60 jours par période de référence à condition que la maladie ait une durée ininterrompue de minimum 14 jours calendrier)
- Chômage temporaire: max. 60 jours par période de référence
- Congé familial
- Congé de maternité
- Congé de naissance
- Rappel sous les armes
- Jours fériés légaux rémunérés

2. Remplacement de CCT:

CCT 19.06.14 – AR 10.04.15 – MB 12.05.15

3. Durée:

À partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée indéterminée

130. Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 20 septembre 2017

PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2017-2018 du 15 juin 2017.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II. - Modalités d'octroi

Art. 2.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er}, inscrits au 30 novembre de l'année de référence dans le registre du personnel de l'entreprise.

Art. 3.

Cette prime de fin d'année est fixée à 9,1 p.c. du salaire annuel brut.

Art. 4.

L'année de référence pour le calcul de la prime de fin d'année débute le 1^{er} décembre de l'année pré-cédente et se termine le 30 novembre de l'année en cours.

Art. 5.

Le montant mentionné à l'article 3 est valable pour les ouvriers ayant une ancienneté de service d'un an dans l'entreprise au 30 novembre de l'année de référence.

Art. 6.

Les ouvriers occupés depuis trois mois au moins dans l'entreprise ont droit à une prime équivalent à 9,1 p.c. du salaire brut gagné dans l'entreprise pendant l'année de référence.

Art. 7.

Par salaire annuel brut au sens de l'article 3. on entend : le salaire brut octroyé pendant l'année de référence pour les heures de travail effectivement prestées, à l'exclusion de primes pour heures supplémentaires.

Sont assimilées aux heures prestées :

- 1) Les incapacités de travail résultant d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.
- 2) Les incapacités de travail résultant d'autres accidents ou d'autres maladies pour autant qu'elles aient une durée ininterrompue de 14 jours calendrier. L'assimilation est limitée à 60 jours dans la période de référence.
- 3) Les absences en cas de suspension du contrat de travail pour chômage temporaire, en application de l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats

de travail. L'assimilation est limitée à un maximum de 60 jours dans la période de référence.

- 4) Les absences résultant de petits chômages légaux, de formation syndicale, du rappel sous les armes, du repos d'accouchement, du congé de naissance, de missions syndicales et d'absences autorisées par l'employeur pour des motifs semblables à ceux des petits chômages légaux, à l'exclusion des vacances supplémentaires non payées demandées par l'ouvrier ou l'ouvrière.

- 5) Les jours fériés légaux payés.

Dans ces cas, la prime est calculée sur la base du salaire horaire normalement payé au moment de la suspension du contrat de travail.

Art. 8.

Les ouvriers pensionnés ou prépensionnés/ sous régime de chômage avec complément d'entreprise au cours de l'année de référence ainsi que les ayants droit d'un ouvrier ou ouvrière décédé(e) dans la même année, bénéficient de la prime de fin d'année fixée à l'article 3.

Par ayant droit, on entend la personne physique qui a supporté les frais de funérailles.

Le salaire annuel brut à prendre en considération est celui des douze derniers mois de la carrière de l'ouvrier.

Art. 9.

Les ouvriers licenciés au cours de l'année de référence pour tout autre motif que le motif grave, bénéficient d'une prime équivalente à 9,1 p.c. du salaire brut gagné dans l'entreprise pendant l'année de référence, et même s'ils donnent un contre-préavis pendant leur préavis. La période couverte par une indemnité de rupture donne également droit à ce prorata de la prime de fin d'année.

Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin par consentement mutuel, ont également droit à ce pro-rata de la prime de fin d'année.

Art. 10.

Les ouvriers qui satisfont aux conditions d'ancienneté visées aux articles 5 et 6 et qui quittent volontairement l'entreprise au cours de l'année de référence, bénéficient d'une prime équivalent à 9,1 p.c. du salaire brut gagné dans l'entreprise pendant l'année de référence.

Les ouvriers qui quittent l'entreprise reçoivent la prime de fin d'année au moment de leur départ.

CHAPITRE III. - Paiement

Art. 11.

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 31 décembre de chaque année considérée.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 12.

La présente collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2014 relative à la prime de fin d'année, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux, enregistrée le 16 septembre 2014 sous le numéro 123.367/CO/142.01 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 10 avril 2015 (Moniteur Belge du 12 mai 2015).

Art. 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 29.11.21

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

Prime corona

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT – AR – MB

3. Durée:

A partir du 1^{er} août 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard

140. Prime corona

Convention collective de travail du 29 novembre 2021

PRIME CORONA

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux et aux ouvriers qui sont occupés comme travailleurs intérimaires dans une entreprise qui ressort de la Sous-Commission paritaire pour la récupération des métaux.

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

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

Cette convention collective de travail prévoit l'octroi d'une prime corona telle que prévue à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021).

Elle fixe les conditions applicables à l'octroi de la prime corona.

CHAPITRE III. – La prime : montant et modalités d'octroi

Art. 3.

Modalités

§ 1. Selon les conditions de cette convention collective de travail, chaque entreprise accordera une prime corona à ses ouvriers au plus tard le 31 décembre 2021 sous la forme prévue à l'article 19quinquies §4 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021).

L'entreprise opte pour un octroi au nom de l'ouvrier sous une forme électronique ou sur un support papier. La valeur nominale maximale par chèque prime corona attribué sur un support papier est fixée à 10 €.

Le montant total des primes corona accordées doit figurer sur le compte individuel de l'ouvrier, conformément à la réglementation relative à la conservation des documents sociaux.

Le montant total des chèques primes corona accordés par l'employeur ne peut dépasser 500 euros par ouvrier.

Montant et octroi par ouvrier

§ 2. La prime de base s'élève à 80 € et est accordée aux ouvriers sur base des modalités suivantes :

- Être en service au 30/11/2021.
- Compter au moins 60 jours de prestations effectives pendant la période de référence courant du 1^{er} novembre 2020 'au 31 octobre 2021 inclus pour toucher la prime de base complète.
- Pro rata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de prestations effectives :
 - Si au moins 15 jours de prestations effectives : 25 %

- Si au moins 30 jours de prestations effectives : 50 %
- Si au moins 45 jours de prestations effectives : 75 %

- Sur base d'un régime de travail de 38 heure/semaine.
- Pro rata du régime d'occupation au 30 novembre 2021.

§ 3. En plus de la prime de base de 80 €, une prime variable est accordée aux ouvriers sur base des modalités suivantes :

- Être en service au 30 novembre 2021
- Compter au moins 3 mois d'ancienneté au 30 novembre 2021

Le montant variable de la prime sera déterminé sur base du nombre de jours d'absences intervenus au cours de la période de référence courant du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021 inclus :

- Entre 0 et 5 jours d'absence : 420 €
- Entre 6 et 10 jours d'absence : 360 €
- Entre 11 et 20 jours d'absence : 300 €
- Entre 21 et 30 jours d'absence : 250 €
- Entre 31 et 40 jours d'absence : 200 €
- Entre 41 et 50 jours d'absence : 150 €
- Entre 51 et 60 jours d'absence : 100 €
- Entre 61 et 80 jours d'absence : 50 €

La proratisation de la partie variable s'effectue sur base journalière (230 jours dans un régime de 5 jours par semaine).

Sur base d'un régime de travail de 38 heure/semaine.

§ 4. Pour la détermination de la partie variable, les jours d'absence suivants sont assimilés à des jours prestés :

- Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure-corona, survenant dans le chef de l'employeur
- Les jours de vacances annuelles
- Les jours fériés ainsi que les jours fériés de remplacement
- Le repos compensatoire par suite d'heures supplémentaires
- Le congé de maternité et le congé de naissance
- Le congé syndical

§ 5. Imputation d'une prime corona déjà octroyée au niveau de l'entreprise après le 8 juin 2021.

§ 6. De meilleures dispositions peuvent être négociées au niveau de l'entreprise.

§ 7. Le montant total des primes corona octroyées par l'employeur ne peut dépasser 500 euros par travailleur.

Art. 4.

§ 1. Les chèques consommation ne peuvent être utilisés que pour la distribution dans :

- Les établissements relevant du secteur horeca ;
- Les commerces de détail qui, en présence physique simultanée du consommateur dans l'unité d'établissement, offre des biens au consommateur, y compris des services de réparation lorsque le bien à réparer est physiquement amené dans l'unité d'établissement et en est retiré par le consommateur ;

- Les centres de bien-être (les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams) ;

- Les activités qui sont nommées sous la Commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333) ;

- Les cinémas et dans les autres établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ;

- Les salles de bowling, les piscines et les centres de fitness et dans des associations sportives pour lesquels il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les communautés, ou appartenant à l'une des fédérations nationales ;

- Les instituts de beauté, les instituts de pédicure non-médicale, les salons de manucure, les salons de massage, les salons de coiffure et barbiers, les studios de tatouage et de piercing ;

- Les auto-écoles ;

- Tout autre établissement autorisé par l'autorité compétente à la suite de la conclusion de la présente convention.

§ 2. La validité des chèques consommation est limitée au 31 décembre 2022. Il s'agit de la date limite à laquelle le travailleur peut dépenser les chèques consommation.

CHAPITRE IV – Date d'émission

Art. 5.

Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique conformément à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V – Entrée en vigueur et validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à partir du 1^{er} août 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

Art. 7.

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.

CCT: 14.04.20 AR: 09.03.21 MB: 14.04.21
Dépôt: 28.04.20
Date d'enregistrement: 25.05.20
Numéro d'enregistrement: 158560
Publication de l'enregistrement dans le MB: 22.06.20

1. Contenu:

- Transport par chemin de fer
- Autres moyens de transport en commun public
- Moyens de transport privé

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 04.09.19 – AR – MB

3. Durée:

A partir du 1^{er} octobre 2019 et pour une durée indéterminée

151. Frais de transport

Convention collective de travail du 14 avril 2020

FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2019 – 2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

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

Art. 2.

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées atteignent au moins 1 kilomètre.

A partir du 1^{er} juillet 2020, cette exigence minimale d' 1 kilomètre est levée.

CHAPITRE II. – Moyens de transport en commun public

Section 1. – Transport par chemin de fer

Art. 3.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

L'employeur signera une convention de tiers payant avec la SNCB le 1^{er} octobre 2019 au plus tard.

Section 2. – Autres moyens de transport en commun public

Art. 4.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail par un autre moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

Art. 5.

Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit :

- l'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa et précise le kilométrage effectivement parcouru ;

Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

- l'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

Section 3. – Moyens de transport mixtes en commun public

Art. 6.

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 3 et 4 de la présente convention et ce pour la distance équivalente à la somme des distances parcourues via les différents moyens de transport.

CHAPITRE III. - Moyens de transport privé

Art. 7.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Par transport avec ses propres moyens on entend tous les moyens de transport privés possibles.

Art. 8.

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

Art. 9.

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1^{er} février 2020 et ce conformément au tableau repris en annexe.

Art. 10.

Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée est considéré comme une indemnité-vélo et fixée à € 0,23 par kilomètre parcouru, dans le respect d'un minimum égal au

montant journalier reçu pour un déplacement avec un moyen de transport privé comme décrit à l'article 7 et l'article 8 de la présente convention.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours de présence au travail et l'indemnité payée.

CHAPITRE IV. – Modalités de paiement

Art. 11.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée au minimum une fois par mois.

Art. 12.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Art. 13.

L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.

Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(les) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

CHAPITRE V. – Modalités spécifiques

Art. 14. Déplacement des apprentis

Un apprenti qui se rend du domicile à son travail, a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'apprenti.

CHAPITRE VI. – Dispositions finales

Art. 15.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 4 septembre 2019, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, enregistrée le 30 octobre 2019 sous le numéro 154.914/CO/142.01.

Art. 16.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

Art. 17.

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, 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.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT DU 30 MARS 2020

En exécution du chapitre III

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1^{er} février 2020 :

Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
1	1,17	43 - 45	6,10
2	1,34	46 - 48	6,47
3	1,46	49 - 51	6,78
4	1,57	52 - 54	6,98
5	1,70	55 - 57	7,25
6	1,80	58 - 60	7,57
7	1,88	61 - 65	7,82
8	2,01	66 - 70	8,22
9	2,11	71 - 75	8,51
10	2,23	76 - 80	9,05
11	2,38	81 - 85	9,34
12	2,48	86 - 90	9,73
13	2,58	91 - 95	10,17

Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
14	2,67	96 - 100	10,42
15	2,80	101 - 105	10,81
16	2,93	106 - 110	11,23
17	3,02	111 - 115	11,67
18	3,16	116 - 120	12,07
19	3,29	121 - 125	12,34
20	3,42	126 - 130	12,77
21	3,52	131 - 135	13,16
22	3,62	136 - 140	13,41
23	3,77	141 - 145	14,01
24	3,86	146 - 150	14,39
25	3,95	151 - 155	14,54
26	4,13	156 - 160	15,07
27	4,20	161 - 165	15,36
28	4,28	166 - 170	15,66
29	4,44	171 - 175	16,18
30	4,53	176 - 180	16,45
31 - 33	4,71	181 - 185	17,00
34 - 36	5,10	186 - 190	17,27
37 - 39	5,41	191 - 195	17,55
40 - 42	5,76	196 -200	18,11

CCT: 20.09.17

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 142.828/CO/142.01

Date d'enregistrement: 24.11.17

Publication de l'enregistrement au MB:

1. Contenu:

Système sectoriel d'éco-chèques:

- € 250 garantis sur base annuelle (pour une durée indéterminée), à payer en 2 tranches de € 125 les 15 juin et 15 décembre
- Droits égaux pour les travailleurs intérimaires
- Le congé de naissance vient s'ajouter à la liste des assimilations
- Prorata en cas d'arrivée ou de sortie pendant la période de référence (1/25 par semaine) et pour les travailleurs à temps partiel
- Affectation alternative possible à tout moment dans les entreprises

2. Remplacement de CCT:

CCT 19.06.14 – N° d'enregistrement 123.364/CO/142.01

3. Durée:

À partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée indéterminée

160. Système sectoriel d'éco-chèques

Convention collective de travail du 20 septembre 2017

SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2017-2018 du 15 juin 2017.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire de la Récupération des métaux.

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

CHAPITRE II. - Cadre général

Art. 2.

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

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008;
- la convention collective de travail numéro 98, modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis relative aux éco-chèques, et conclues au Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009 et 21 décembre 2010;

- les avis relatifs aux éco-chèques avec les numéros 1675, 1728, 1758 et 1787 du Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009, 16 mars 2010, 21 décembre 2010 et 20 décembre 2011 ;
- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

CHAPITRE III. - Attribution des éco-chèques

Art. 3.

Chaque année est payé, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 2 tranches semestrielles d'éco-chèques, d'une valeur respective de € 125,00.

Art. 4.

Le paiement de ces éco-chèques se fera chaque année de nouveau aux dates suivantes :

- le 15 juin au plus tard pour la période de référence du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- le 15 décembre au plus tard pour la période de référence du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Art. 5.

La valeur nominale maximum attribuée à l'éco-chèque s'élève à € 10,00 par chèque, conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Art. 6.

L'éco-chèque est délivré au nom de l'ouvrier. Cette condition est censée être rempli si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Art. 7.

La durée de validité de 24 mois de l'éco-chèque devra en outre être clairement indiquée, de même que son utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste en annexe à la convention collective de travail numéro 98 bis.

Art. 8.

Les éco-chèques ne peuvent pas, même partiellement, être échangés contre de l'argent.

CHAPITRE IV. - Prestations et assimilations

Art. 9.

Pour l'attribution des éco-chèques, on tient compte, par période de référence, des jours prestés par le travailleur à temps plein.

Art. 10.

Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98 susmentionnée, et modifié par l'article 2 de la convention collective de travail numéro 98 bis susmentionnée.

Sont également assimilés à des jours de travail, les jours de chômage temporaire, les jours de maladie ou d'accident (de travail) et les jours de congé de naissance.

Art. 11.

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la sous-Commission Paritaire de la récupération des métaux, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie.

Le montant de € 125 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et sortants, conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. - Attribution d'un prorata

Art. 12.

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants :

- Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles sur base de 1/25e par semaine, avec un maximum de 25/25e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.
- Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Art. 13.

Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, les éco-chèques, octroyés au pro rata, doivent être payés au plus tard au moment du départ de l'entreprise.

CHAPITRE VI. - Affectation alternative du montant au niveau de l'entreprise

Art. 14.

Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible à tout moment au niveau de l'entreprise à condition que le montant annuel de 2 x € 125 soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise, et ce via une convention collective de travail.

Art. 15.

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Commission paritaire de la Récupération des métaux, en mentionnant explicitement « Copie au Président en application de l'article 15 de la CCT relative aux éco-chèques ».

Art. 16.

La convention collective au niveau de l'entreprise doit prévoir au minimum les mêmes assimilations que celles convenues au plan sectoriel pour le système des éco-chèques, conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

Art. 17.

Dans la convention collective de travail une évaluation au niveau de l'entreprise devra être prévue. En fonction de cette évaluation, il doit être possible de rejoindre à nouveau le système sectoriel.

CHAPITRE VII. - Récurrence

Art. 18.

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. Le coût de l'avantage s'élève à € 250 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses) et ceci depuis 2011.

CHAPITRE VIII. - Validité

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace celle du 19 juin 2014 concernant le système sectoriel d'éco-chèques, enregistrée le 16 septembre 2014 sous le numéro 123.364/CO/142.01, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015 (MB 20 avril 2015).

Art. 20.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2017.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire de la Récupération des métaux et aux organisations signataires.

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

- 210. DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE**
- 221. CONGÉ D'ANCIENNETÉ**
- 222. JOURS FÉRIÉS COMPLÉMENTAIRES**
- 230.a RCC 2021-2022**
- 230.b DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2022**
- 230.c DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024**
- 230.d RCC MEDICAL**
- 242. NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL**
- 247. TRAVAIL DE NUIT**

CCT : 21.04.80
CCT : 27.05-29.06.87

AR : 17.03.81
AR : 31.12.87

MB : 22.05.81
MB : 29.01.88

1. Contenu :

Durée du travail

39 h./semaine à partir du 1^{er} juin 1980

38 h./semaine à partir du 1^{er} décembre 1988

2. Durée :

A partir du 1^{er} juin 1980 et pour une durée indéterminée

210. Durée du travail hebdomadaire

Convention collective de travail du 21 avril 1980

REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2.

A partir du 1^{er} juin 1980, la durée du travail est réduite d'une heure et ramenée à 39 heures par semaine.

A partir du 1^{er} décembre 1988, la durée du travail est réduite d'une heure et ramenée à 38 heures par semaine.

Les modalités d'application de cette réduction hebdomadaire sont à convenir au niveau de l'entreprise.

Art. 3.

La réduction de la durée du travail ne peut entraîner une diminution de salaire.

Art. 4.

Dans les entreprises où avant le 1^{er} janvier 1980 la durée du travail – sous quelque forme que ce soit – a été réduite à 39 heures par semaine au moins, une compensation correspondant à 2,56 % des salaires au 1^{er} juin 1980 est accordée aux ouvriers et ouvrières sous une forme à convenir sur le plan de l'entreprise.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juin 1980 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 04.09.19

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

- Temps de disponibilité des chauffeurs
 - o Définition
 - o Limité à 1 heure au maximum par jour et 5 heures maximum par semaine
 - o Payé à 100 %
- Prime RGPT
 - o € 1,0063 par heure

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT – AR – MB

3. Durée:

A partir du 1^{er} octobre et jusqu'à le 31 décembre 2019

211. Temps de disponibilité et prime RGPT des chauffeurs

Convention collective du 4 septembre 2019

TEMPS DE DISPONIBILITE ET PRIME RGPT DES CHAUFFEURS

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2019 – 2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux et aux les chauffeurs qu'ils emploient.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « chauffeurs » : les chauffeurs masculin et féminin.

CHAPITRE II – Temps de disponibilité des chauffeurs

Art. 2.

§ 1. Pour la détermination de la durée du travail des chauffeurs, ne sont pas considérés comme du temps de travail, mais comme temps de disponibilité :

1. le temps improductif durant lequel un chauffeur doit attendre auprès d'un fournisseur, d'un client ou sur son propre dépôt pour :
 - placer, enlever, échanger ou vider un conteneur ;
 - commencer à charger, commencer à décharger ;
 - obtenir les documents de transport nécessaires.
2. les heures d'attente dans le cas d'une interdiction de circulation ; les pannes ou dégâts au camion pour autant que le chauffeur ne doive pas rester auprès de son véhicule.

- § 2. Le temps de disponibilité est payé à 100 % et est limité à 1 heure au maximum par jour et 5 heures au maximum pas semaine.
- § 3. Ce système s'applique jusqu'au 31 décembre 2020 et sera soumis à une évaluation sectorielle en décembre 2020.

CHAPITRE III – Prime RGPT

Art. 3.

- § 1. Les chauffeurs visés à l'article 1^{er} ont droit à une indemnité R.G.P.T. dont le montant est fixé le 1^{er} octobre 2019 à 1,0063 euro par heure (tant pour le temps de travail que le temps de disponibilité), où une heure entamée compte pour une heure complète. Aucune indemnisation RGPT n'est payée pour les heures supplémentaires.
- § 2. L'indemnité R.G.P.T. est accordée à titre de remboursement des frais occasionnés par le personnel en dehors du siège de l'entreprise, tel que défini dans le règlement de travail, mais qui sont propres à l'entreprise. L'indemnité R.G.P.T. doit être considérée comme remboursement de « frais propres à l'employeur ».

Cette subvention trouve son origine dans les dispositions du R.G.P.T. qui s'appliquent aux travailleurs actifs dans les bâtiments d'entreprise (Chapitre VI, Livre III du Code du Bien-être au travail du 28 avril 2017 (MB 2 juin 2017).

- § 3. L'indemnité R.G.P.T. est indexée annuellement au 1^{er} janvier, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE IV – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

CCT: 04.09.19

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'ouvrier a droit à:

- un jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- deux jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- trois jours de congé après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 13.10.15 – AR 11.12.16 – MB 10.01.17

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2019 et pour une durée indéterminée

221. Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 4 septembre 2019

CONGE D'ANCIENNETE

En exécution de l'article 14 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

Art. 2.

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'ouvrier a droit à:

- un jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- Trois jours de congé après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3.

- Le premier jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier comptera 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- Le deuxième jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier comptera 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Le troisième jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier comptera 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En outre, l'ouvrier conserve ce ou ces jours d'ancienneté pendant les années suivant celle au cours de laquelle il atteint l'ancienneté requise dans l'entreprise.

Art. 4.

Lorsque l'entreprise passe dans d'autres mains, l'ouvrier garde son ancienneté.

Art. 5.

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1^{er} jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1^{er} jour d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté.

Art. 6.

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 131.174/CO/142.01 et rendue obligatoire le 11 décembre 2016 (Moniteur Belge du 10 janvier 2017).

La convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la journée jubilaire, enregistrée sous le numéro 104.878/CO.142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 avril 2013 (Moniteur Belge du 7 mai 2013) est abrogée à partir de 1^{er} juillet 2019.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 21.04.80

AR: 17.03.81

MB: 21.05.81

1. Contenu:

Octroi jour férié communautaire
11 juillet - Communauté Flamande
27 septembre - Communauté Française

2. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 1980 et pour une durée indéterminée

222. Jours fériés complémentaires

Convention collective de travail du 21 avril 1980

OCTROI DE JOURS FERIES REGIONAUX

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2.

En raison des recommandations des Conseils culturels, un jour de congé spécial est octroyé:

1. le 11 juillet dans la région de langue néerlandaise;
2. le 27 septembre dans la région de langue française.

La date de ce jour de congé spécial est fixée de commun accord au niveau de l'entreprise pour les ouvriers et ouvrières de la région bruxelloise et il en est de même, jusqu'à fixation d'un jour particulier, dans la région de langue allemande.

Art. 3.

Si le jour de congé spécial coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour fixé de commun accord au niveau de l'entreprise.

Art. 4.

Les rémunérations fixes sont maintenues pour ce jour de congé spécial.

Art. 5.

Les modalités d'application de la présente convention collective de travail, et notamment, le rattachement des ouvriers et ouvrières aux régions selon leurs fonctions ou d'autres critères, sont réglées de commun accord au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1980 et est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 29.11.21

AR:

MB:

Dépôt: 07.12.21

Date d'enregistrement: 14.02.22

Numéro d'enregistrement: 170141/C0/142.01

Publication de l'enregistrement dans le MB: 28.02.22

1. Contenu:

Régime de chômage avec Complément d'Entreprise

- À partir de 60 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit
- À partir de 60 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 60 ans – après 35 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 60 ans – après 40 ans de carrière professionnelle

2. Durée:

Du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au le 30 juin 2023

230.a Régime de chômage avec complément d'entreprise 2021-2022

Convention collective de travail du 29 novembre 2021

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour la récupération des métaux.

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

CHAPITRE II. – Régimes en vigueur

RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit

Art. 2.

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 Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd

Art. 3.

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 Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 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.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

RCC 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd

Art. 4.

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 complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

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.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel

Art. 5.

§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 collective de travail n°152 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise sont octroyés aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°152 et qui sont âgés, au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

CHAPITRE III. – Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 6.

Le Fonds social pour la récupération de métaux prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 12 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 18 août 2021 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 4 novembre 2021 sous le numéro 168.027/CO/142.01, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, à partir du moment où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans.

Le Fonds social pour la récupération de métaux mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

CCT: 29.11.21 **AR:** **MB:**
Dépôt: 07.12.21
Date d'enregistrement: 14/02/2022
Numéro d'enregistrement: 170139/C0/142.01
Publication de l'enregistrement dans le MB: 28.02.22

1. Contenu:

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

2. Durée:

Du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au le 31 décembre 2022

230.b Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2022

Convention collective de travail du 29 novembre 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. – Portée de la convention

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par 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 Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 29 novembre 2021 relative au RCC pour la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CHAPITRE III.- Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

En exécution de l'article 22 § 3 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° 153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV.- Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Art. 5

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.

CCT: 29.11.21 **AR:** **MB:**
Dépôt: 07.12.21
Date d'enregistrement: 14.02.22
Numéro d'enregistrement: 170140/C0/142.01
Publication de l'enregistrement dans le MB: 28.02.22

1. Contenu:

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023-2024

2. Durée:

Du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au le 31 décembre 2024

230.c Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023-2024

Convention collective de travail du 29 novembre 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. – Portée de la convention

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n°. 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 29 novembre 2021 relative au RCC pour la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CHAPITRE III. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

En exécution de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient 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.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Art. 5.

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.

CCT: 29.11.21 **AR:** **MB:**
Dépôt: 07.12.21
Date d'enregistrement: 14.02.22
Numéro d'enregistrement: 170142
Publication de l'enregistrement dans le MB: 28.02.22

1. Contenu:

RCC Medical

2. Durée:

Du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au le 30 juin 2023

230.d RCC Médical

Convention collective de travail du 29 novembre 2021

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. – Régime en vigueur

RCC 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de passé professionnel.

Art. 2.

En application de l'article 3 § 6 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° 150 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n° 150 et qui sont âgés de 58 ans ou plus pendant la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un

passé professionnel d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail à condition :

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnu par une autorité compétente ;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

CHAPITRE III. – Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 3.

Le Fonds social pour la récupération de métaux prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire pour le régime de RCC mentionné à l'article 2, jusqu'au 30 juin 2023 inclus (avec un droit acquis pour les travailleurs déjà dans le système), comme prévu à l'article 12 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 18 août 2021 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 4 novembre 2021 sous le numéro 168.027/CO/142.01, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, à partir du moment où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans.

Le Fonds social pour la récupération de métaux mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art. 5.

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.

CCT: 08.07.98 AR: 17.09.00 MB: 11.11.00
Numéro d'enregistrement: 48.949/CO/142.01
Date d'enregistrement: 20.08.98
Publication de l'enregistrement au MB: 25.09.98

1. Contenu:

Instauration de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise

Condition: un effet positif sur l'emploi

Information préalable:

1 mois avant le début des négociations au niveau de l'entreprise, l'employeur doit fournir une information écrite sur:

- le type d système de travail;
- les facteurs justifiant son instauration.

Négociations au niveau de l'entreprise:

- dans les entreprises avec délégation syndicale: CCT entre l'employeur et toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise;
- dans les entreprises sans délégation syndicale: CCT entre les organisations des travailleurs de la CP.

Application:

- uniquement sur base volontaire
- uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée

2. Durée:

A partir du 8 juillet 1998 et pour une durée indéterminée

242. Nouveaux régimes de travail

Convention collective de travail du 8 juillet 1998

NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

Art. 2.

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

CHAPITRE II. - Portée du champ d'application de la convention

Art. 3.

En exécution de l'article 7 a) et b) de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), les parties décident que vu l'hétérogénéité du secteur, les négociations portant sur le contenu de nouveaux régimes de travail peuvent être menées au niveau de l'entreprise, et ce à partir du 1^{er} janvier 1993.

Par nouveaux régimes de travail, on entend les régimes précisés par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction des nouveaux régimes de travail dans les

entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987) visant à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise ou à promouvoir l'emploi.

CHAPITRE III. - Répercussion sur l'emploi

Art. 4.

L'introduction de nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif sur l'emploi, à savoir :

- l'augmentation du nombre d'ouvriers occupés, avec une attention particulière pour l'embauche de personnes appartenant aux "groupes à risques";
- la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou la diminution du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif;
- d'autres alternatives négociées, ayant des effets équivalents.

CHAPITRE IV. - Information préalable

Art. 5.

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il doit au moins 1 mois avant la négociation au niveau de l'entreprise fournir une information écrite à la délégation syndicale et, à défaut, aux travailleurs de son entreprise ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux et ce, par lettre recommandée adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Cette information doit porter sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

CHAPITRE V. - Négociations au niveau de l'entreprise

Art. 6.

Les négociations au niveau de l'entreprise doivent porter au moins sur les éléments suivants :

- le régime d'organisation du travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos;
- les conditions de travail, avec une attention particulière pour la relation travail-vie familiale;
- les modalités en matière d'effet positif sur l'emploi;
- lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale compte tenu du régime de travail conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;
- les modalités relatives à l'évaluation périodique et au contrôle du nouveau régime;
- les conséquences du nouveau régime de travail pour la sécurité sociale des travailleurs concernés; -les modalités de retour individuel et/ou collectif à l'ancien régime de travail;
- les modalités concernant la formation et l'apprentissage des travailleurs concernés.

Art. 7.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une délégation syndicale pour ouvriers, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale d'une convention collective de travail, confor-

mément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 8.

A défaut d'une délégation syndicale pour ouvriers dans l'entreprise, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion avec les organisations représentatives des travailleurs de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 9.

Les conventions d'entreprise qui, conformément à la loi du 17 mars 1987, article 2, 1°, 2° ou 5°, visent une dérogation autorisée aux dispositions légales suivantes :

- l'interdiction de travail le dimanche et le délai d'octroi du repos compensatoire prescrits respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- l'interdiction de travail les jours fériés, l'obligation de remplacer le jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation de prendre en compte dans la durée du travail prescrite par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le repos compensatoire octroyé après un travail effectué un jour férié ;
- ne peuvent être conclues qu'après approbation préalable de cette dérogation par la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

Art. 10.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instaurant le règlement de travail, les dispositions de la convention collective de travail définies aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et modifiant le règlement de travail, sont introduites dans ledit règlement dès que cette convention collective de travail est déposée au Greffe du Ministère de l'emploi et du travail.

CHAPITRE VI. - Modalités d'application

Art. 11.

Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Art. 12.

L'insertion des travailleurs dans ce nouveau régime de travail ne peut se faire que sur base volontaire.

Art. 13.

Les travailleurs obtiennent une sécurité d'emploi, ce qui veut dire qu'il ne sera pas procédé à des licenciements pour raisons économiques ou motifs de réorganisation.

Si ces raisons devaient cependant être invoquées, l'employeur devra d'abord épuiser tous les autres moyens visant une redistribution du travail, y compris le chômage partiel.

Le cas échéant, il discutera avec la délégation syndicale, ou à défaut, avec les organisations représentatives des travailleurs, afin de convenir d'autres mesures.

CHAPITRE VII. - Evaluation sectorielle

Art. 14.

Simultanément à la disposition de la convention d'entreprise, comme stipulé aux articles 6, 7 et 8, une copie de la convention conclue est transmise au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux. Cette information se fera par lettre recommandée.

Art. 15.

Après échéance de la période de 18 mois à compter à partir du 20 mars 1998, la sous-Commission Paritaire procédera à l'évaluation des régimes de travail appliqués dans les entreprises, conformément à la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 et la loi du 17 mars 1987, mentionnées à l'article 3.

Cette évaluation portera tant sur la procédure suivie que sur le contenu et les conséquences des régimes de travail.

Cette évaluation peut éventuellement déboucher sur la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle complémentaire.

CHAPITRE VIII. - Exceptions

Art. 16.

Les conventions d'entreprises relatives à l'application plus souple de la durée du travail et/ou des aménagements spéciaux du temps de travail conclues avant le 20 mars 1998, peuvent être maintenues et continuer à être appliquées.

CHAPITRE IX. - Durée

Art. 17.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 8 juillet 1998 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

CCT: 09.09.98

AR: 23.11.00

MB: 21.12.00

Numéro d'enregistrement: 49.216/CO/142.01

Date d'enregistrement: 01.10.98

Publication de l'enregistrement au MB: 13.11.98

1. Contenu:

Encadrement sectoriel des régimes avec prestations de nuit

- Mesures d'encadrement:
 - o le principe du volontariat
 - o uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée
 - o droit de retour pour les travailleuses enceintes et pour tous les travailleurs pour des raisons médicales, familiales et sociales sérieuses
 - o égalité de traitement hommes - femmes
- Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes de travail avec prestations de nuit:
 - o information préalable et motivation par l'employeur
 - o entreprises avec délégation syndicale: nécessité d'une CCT au niveau de l'entreprise (signée par toutes les organisations syndicales)
 - o entreprises sans délégation syndicale: la CP doit donner son accord sur les résultats des pourparlers avec les travailleurs

2. Durée:

A partir du 8 avril 1998 et pour une durée indéterminée

247. Travail de nuit

Convention collective de travail du 9 septembre 1998

L'ENCADREMENT SECTORIEL DES REGIMES DE TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I. - Dispositions générales

Article 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire de la récupération de métaux.

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

Art. 2. - Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17 février 1997 et de l'arrêté royal du 16 avril 1998 en exécution de la loi précitée et de la convention collective de travail n° 46 relative aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail avec prestations de nuit et la convention collective de travail n° 49 sur la garantie d'une indemnité financière spéciale au profit des travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes avec prestations de nuit ou d'autres formes de prestations de nuit.

Les parties se basent sur la convention collective de travail n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la Loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.

La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application :

- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin ;
- lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

La présente convention collective de travail règle également la procédure à suivre en cas d'instauration de régimes de prestations de nuit.

Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

- des prestations exclusivement effectuées entre 6 heures et 24 heures ;
- des prestations qui commencent normalement à partir de 5 heures du matin.

Art. 3. - Impact positif sur l'emploi

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi. Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

CHAPITRE II. - Mesures d'encadrement

Art. 4. - Volontariat

Tant au moment de l'embauche que lors du passage à un régime de travail avec prestations de nuit, le principe du volontariat reste valable pour les ouvriers.

Conformément aux dispositions reprises à l'article 2 - Objet de la présente convention collective de travail, les membres du personnel ouvrier ont droit à une

période d'essai de six mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

Lors d'un passage vers un régime de travail avec prestations de nuit, il y a le droit de retourner au poste de travail initial.

Art. 5. - Formes de contrats

Les ouvriers, concernés par l'introduction de régimes de travail avec prestations de nuit, doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 6. - Des ouvrières enceintes

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à trois mois après le repos d'accouchement.

Art. 7. - Droit de retour

Les ouvriers, occupés dans des régimes de travail avec prestations de nuit ont le droit de retourner temporairement ou définitivement à un régime de travail sans prestations de nuit et ce pour des raisons médicales, familiales ou sociales.

Art. 8. - Egalité de traitement

Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.

Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant ou prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.

L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de "harcèlement sexuel".

CHAPITRE III. - Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes de travail avec prestations de nuit

Art. 9. - Information et motivation préalables

Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire le travail de nuit, il doit préalablement informer les ouvriers par écrit sur le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient cette introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues au chapitre II de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont examinés avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers individuels.

Art. 10. - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

Si l'entreprise a une délégation syndicale, un régime de travail avec prestations de nuit peut uniquement être instauré moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations syndicales, représentées au niveau de la délégation syndicale dans le sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 11. - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (s.C.P. 142.01).

Lors d'un avis unanime de la sous-Commission Paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.

CHAPITRE IV. - Dispositions finales

Art. 12. - Evaluation annuelle

Les parties signataires évalueront chaque année, et pour la première fois un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'application de cette convention au niveau de la sous-Commission Paritaire.

Art. 13. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 8 avril 1998 et est conclue pour une durée indéterminée. 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 la récupération de métaux.

300 CONVENTIONS DE TRAVAIL

310. PETIT CHÔMAGE

320. DÉLAIS DE PRÉAVIS

**342. DROIT AU CRÉDIT-TEMPS ET À UNE DIMINUTION
DE CARRIÈRE**

**362. CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ET
TRAVAIL INTÉRIMAIRE**

CCT: 18.08.21 **AR: 23.12.21** **MB: 16.03.22**
Dépôt: 26.08.21
Date d'enregistrement: 23.09.21
Numéro d'enregistrement: 167265
Publication de l'enregistrement dans le MB: 20.10.21

1. Contenu:

Droit à l'absence payée en cas de mariage, naissance, adoption, décès, communion, fête de la "jeunesse laïque" et certaines obligations civiles

2. Remplacement de CCT:

CCT 04.09.19 – AR 23.11.20 – MB 12.01.21

3. Durée:

À partir du 25 juillet 2021 et pour une durée indéterminée

310. Petit chômage

Convention collective de travail du 18 août 2021

PETIT CHÔMAGE

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

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

1. l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975);

3. convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;
4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;
5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4e éd.) ;
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011) ;
9. la loi du 6 septembre 2018 modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil ;
10. la loi programme du 20 décembre 2020 et en exécution de cette dernière, l'article 30 de la loi relative aux contrats de travail ;
11. la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil ;
12. les articles 30, 30ter et 30 sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III. – Motif et durée de l'absence

Art. 3.

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit :

1. Déclaration de cohabitation légale ou signature et dépôt officiel d'un contrat de vie commune : un jour, le jour de la déclaration de cohabitation légale ou de la signature et du dépôt officiel du contrat de vie commune.
2. Mariage de l'ouvrier : trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou d'accords d'entreprise, ce droit est limité au nombre de jours fixé par l'Arrêté Royal du 28 août 1963* lorsque l'ouvrier se marie ultérieurement avec le partenaire avec lequel il a effectué une déclaration de cohabitation légale ou a signé un contrat de vie commune, pour lequel il s'est effectivement absenté du travail en vertu du point 1. ci-dessus.

3. Le jour du mariage, pour le mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ;
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier ;
 - d'un frère ou d'une sœur ;
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ; du père ou de la mère ;
 - d'un grand-père ou d'une grand-mère ;
 - du beau-père ou de la belle-mère ; du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père ;
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier ;
 - du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier ;
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

(*) A.R. du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (MB 11.09.1963).

4. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :
- d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ;
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier ;
 - d'un petit-enfant ;
 - d'un frère ou d'une sœur ;
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier ;
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier ;
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
5. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : quinze jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2021 et vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023 à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement, dont les trois premiers jours d'absence, en bénéficiant du maintien de sa rémunération normale, et les jours suivants, avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art. 30 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :

- est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
- cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
- depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

6. Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : douze jours dont cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès et sept jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'un an à dater du jour du décès.
7. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.
8. Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'ouvrier dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès : trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
9. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) qui habite avec l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.
10. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
11. Décès d'un enfant placé de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès : 1 jour à prendre par l'ouvrier le jour des funérailles.
12. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.

13. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier, dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
14. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée : un jour à choisir par l'ouvrier dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
15. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
16. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
17. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
18. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
19. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.
20. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
21. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

22. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Art. 4.

- §1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.3., l'article 3.4. et l'article 3.6.
- §2. Pour les articles 3.6 à 3.11, il peut être dérogé à la période durant laquelle le ou les jour(s) doit(en)t être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Art. 5

Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

Art. 6.

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3, sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 7.

Pour l'application de l'article 3.5 les trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées. Si cela ne peut pas être appliqué au travail d'équipe, pour des raisons d'organisation, il faut chercher une solution au niveau de l'entreprise.

Art. 8.

§ 1. Pour l'application de l'article 3.22, conformément à l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail: six semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.

§ 2. Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble:

1° d'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2019;

2° de deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2021;

3° de trois semaines à partir du 1^{er} janvier 2023;

4° de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025;

5° de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

§ 3. Les périodes d'absence telles que définies au §§ 1. et 2. du présent article seront doublées, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

§ 4. Les périodes d'absence telles que définies aux §§ 1., 2. et 3. du présent article doivent débuter dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

Art. 8bis.

§1. Conformément à l'article 30 sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'ouvrier désigné comme parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée, qui accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum six semaines.

§2. Le congé parental d'accueil de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble:

1° d'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2019;

2° de deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2021;

3° de trois semaines à partir du 1^{er} janvier 2023;

4° de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025;

5° de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

§3. Les périodes d'absence telles que définies au §§ 1. et 2. du présent article seront doublées, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

§4. Les périodes d'absence telles que définies aux §§ 1., 2. et 3. du présent article doivent débuter dans les douze mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 septembre 2019 relative au petit chômage, enregistrée sous le numéro 154.916/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 23 novembre 2020 (Moniteur Belge du 12 janvier 2021).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 juillet 2021 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

1. Contenu :

Pour les contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de différence entre ouvriers et employés, en ce qui concerne les délais de préavis. Le délai de préavis est fixé en fonction du critère de l'ancienneté dans l'entreprise au moment où prend cours le délai de préavis (cf. *publication récupération de métaux 2015-2016*).

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du délai de préavis est constitué de 2 parties qu'il faut additionner.

1^{ère} partie: délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, et compte tenu des dispositions sectorielles qui étaient d'application à ce moment-là (AR 14.12.12 – MB 07.01.13)

Régime général

Ancienneté	Employeur	Travailleur
-6 mois	35 jours	14 jours
6 mois - 5 ans	40 jours	14 jours
5 - 9 ans	48 jours	21 jours
10 -14 ans	64 jours	21 jours
15 - 19 ans	97 jours	21 jours
+ 20 ans	129 jours	28 jours

Délais de préavis raccourcis en cas de RCC (l'ancienne prépension)

Ancienneté	Employeur
- 6 mois	28 jours
6 mois - 19 ans	32 jours
+ 20 ans	64 jours

2^{ème} partie: délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014 (cf. *publication récupération de métaux 2015-2016*).

320. Délais de préavis

Arrêté royal du 14 décembre 2012

DELAIS DE PREAVIS

Article 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux et à leurs ouvriers auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 2.

§1^{er} Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à respecter sont fixés à :

- trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- nonante-sept jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un congé donné par l'employeur en vue du chômage avec complément d'entreprise, le délai de préavis à respecter est fixé à :

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 4.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Art. 5.

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT: 29.11.21 **AR:** **MB:**
Dépôt: 07.12.21
Date d'enregistrement: 14.02.22
Numéro d'enregistrement: 170138
Publication de l'enregistrement dans le MB: 28.02.22

1. Contenu:

- Droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière

2. Prolongation/remplacement de CCT:

CCT 12.06.19 – AR 29.09.19 – MB 09.10.19

3. Durée:

Du 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée, à l'exception l'article 5 § 1 qui expirera le 31 décembre 2022 et l'article 5 § 2 qui expirera le 30 juin 2023

342. Droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière

Convention collective de travail du 29 novembre 2021

DROIT AU CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOI FIN DE CARRIÈRE

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

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

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

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

- La convention collective de travail n°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 n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016, n° 103/4 du 29 janvier 2018 et n° 103/5 du 7 octobre 2020.

- La Convention collective de travail n° 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 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.
- La Convention collective de travail n° 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.

CHAPITRE III. – Droit au crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein

Art. 3.

- §1. 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 ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour donner des soins palliatifs, pour donner assistance ou soins à un parent ou membre de la famille gravement malade et à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans.
- §2. Le droit au crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise.
- §3. 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 ouvriers repris à l'article

1 ont droit à 12 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps pour suivre une formation.

- §4. Le droit au crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour suivre une formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise.

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

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

- §1. 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 1/5^{ème} 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.

- §2. 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 1/5^{ème} 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^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

CHAPITRE VI. - Règles d'organisation

Art. 6.

- §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 à la section 4 de la convention collective de travail nr. 103.
- §3. 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.
- §4. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5 temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VII. - Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 7.

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 (Moniteur belge du 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (Moniteur Belge du 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 (Moniteur belge du 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 VIII. - Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 8.

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 IX. - Maintien de l'ancienneté

Art. 9.

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 X. - Dispositions finales

Art. 10.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 juin 2019 relative au droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux, enregistrée le 28 juin 2019 sous le numéro 152.355/CO/142.01, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 2019 (Moniteur Belge du 9 octobre 2019).

Art. 11.

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

- l'article 5 §1 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2022 ;
- l'article 5 §2 qui entre en vigueur le 1^{er} 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 la récupération des métaux.

Art. 12.

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 signa-

ture 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.

Annexe à la convention collective de travail Du 29 novembre 2021 relative à la droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux 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

CCT: 22.06.11

AR: 05.03.12

MB: 13.08.12

Numéro d'enregistrement: 104.871/CO/142.01

Date d'enregistrement: 27.07.11

Publication de l'enregistrement au MB: 09.08.11

1. Contenu:

Contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini et de travail intérimaire

- Prise en compte de l'ancienneté déjà acquise, en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée après un contrat à durée déterminée, pour un travail défini ou contrat de travail intérimaire
- Pas de nouvelle période d'essai en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée après des contrats successifs à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire
- Travail intérimaire:
 - o En cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats intérimaires, un délai de préavis raccourci reste possible pendant les 3 premiers mois (pour autant que ce soit mentionné dans le contrat de travail)
 - o Les contrats intérimaires conclus en raison d'une augmentation temporaire du volume de travail sont obligatoirement transposés en contrats à durée indéterminée après une période de 6 mois.
 - o Les entreprises ne peuvent faire appel aux contrats d'un jour, dans le cadre du travail intérimaire, que si elles savent au préalable que la mission sera de moins de 5 jours.

2. Remplacement de CCT:

CCT 18.06.09 – AR 21.02.10 – MB 25.06.10

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2011 et pour une durée indéterminée

362. Contrats à durée déterminée et travail intérimaire

Convention collective de travail du 22 juin 2011

CONTRATS A DUREE DETERMINEE OU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DEFINI ET DE TRAVAIL INTERIMAIRE

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2011-2012 du 24 mai 2011.

CHAPITRE I^{er}. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. - Définitions

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par:

- contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini: les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978);
- travail intérimaire: travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (Moniteur belge du 20 août 1987) et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.

CHAPITRE III. - Modalités

Art. 3.

- § 1. En cas d'occupation d'ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent intégralement appliquer les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.
- § 2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats susmentionnés.
- § 3. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée réelle de moins de 5 jours de travail.

CHAPITRE IV. - Passage en contrat à durée indéterminée

Art. 4.

- § 1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.
- § 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats de travail intérimaire, un délai de préavis raccourci reste possible pendant les 3 premiers mois de l'occupation sous contrat à durée indéterminée, à condition que cette disposition soit inscrite dans le contrat de travail individuel.

§ 3. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

§ 4. Afin d'éviter le recours inapproprié au travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

CHAPITRE V. - Validité

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace celle du 18 juin 2009, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, relative aux contrats à durée indéterminée ou pour un travail nettement défini et de travail intérimaire, rendue obligatoire par Arrêté royal du 21 février 2010 (Moniteur belge du 25 juin 2010).

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

400. FORMATION/EMPLOIS-TREMPAINS

430. TRAVAIL FAISABLE

470. NON-DISCRIMINATION

CCT: 20.01.22

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement: /C0/149.04

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

- Groupes à risques
- Droit collectif à la formation (un jour par ouvrier par ans)
- Plans de formation
- Missions d'Educam

2. Remplacement de CCT:

CCT 04.09.19 – AR 12.11.20 – MB 12.11.20

3. Durée:

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 3, 3bis et 3ter (jusqu'à 31 décembre 2022)

400. Formation et emplois-tremplins

Convention collective de travail du 20 janvier 2022

FORMATION ET EMPLOIS-TREMPAINS

En exécution des articles 7, 8 et 9 de l'accord national 2021 – 2022 du 29 novembre 2021.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. – GROUPES A RISQUE

Art. 2. Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1^{ère}, et à l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 p.c. des salaires bruts des ouvriers à 108 p.c., prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 p.c. prévue à l'article 191, § 1^{er} de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

Article 3. – Définition des groupes à risque

"Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 p.c. est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risques suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion;
- Les jeunes en formation (en alternance);
- Les ouvriers peu qualifiés;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies;
- Les ouvriers de 45 ans et plus;
- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des disposi-

tions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3bis de cette convention collective de travail.

Art. 3bis

Au moins 0,05 p.c. de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 2^o de l'arrêté royal précité;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 3^o de l'arrêté royal précité;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 4^o de l'arrêté royal précité;
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6^o de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et des dispositions relatives à la sécurité d'emploi - article 6 - mentionnées dans l'accord national de 30 mai 2005).

Des cas individuels peuvent être transmis au fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d' EDUCAM.

Art. 3ter.

L'effort visé à l'article 3bis doit au moins pour moitié (0,025%) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes a été augmenté depuis le 1^{er} janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (PFI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les partenaires sociaux sont chargés de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre.

Art. 4. – Cellule d'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 10 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Depuis le 1^{er} juillet 2007, cette cellule d'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les partenaires sociaux déterminent au sein des instances d'Educam, comme prévu par la réglementation nationale et régionale, de quelle façon cette dernière peut offrir une valeur ajoutée la plus grande possible aux cellules d'emploi en

entreprise et aux cellules d'emploi chapeautant ces dernières, compte tenu des moyens disponibles. Le but final est d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, Educam orientera spécifiquement ses travaux sur les chômeurs complets du Fonds social pour la Récupération de métaux, qui ne peuvent faire appel à la cellule d'emploi.

En outre, elle doit permettre l'accompagnement à la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés – y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation – afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner, au sein des instances d'Educam, la possibilité de créer une base de données sur les employeurs du secteur, compte tenu des moyens disponibles.

Art. 5. – Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en obligation scolaire partielle.

Art. 6. – Enseignement de plein exercice

Dans le cadre de l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, les parties signataires s'engagent à continuer à développer un système de formation temps plein de qualité, géré paritairement.

CHAPITRE III. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Art. 7. – Définition

On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Art.8. – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,15% sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

Art. 9. – Missions d'Educam

La mission de base d'Educam consiste à soutenir une politique sectorielle de formation, et notamment à :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;

- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ; Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur ;
- Outre l'agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations agréées par EDUCAM, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors exister à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique a une formation de remédiation.

Les parties signataires soutiennent les initiatives des entreprises concernant : la concertation avec le conseil d'entreprise, et à défaut avec la délégation syndicale concernant la formation permanente ; la planification et la dispersion maximale parmi tous les ouvriers des efforts consentis en matière de formation permanente.

Art. 10. – Droit collectif à la formation

À partir du 1^{er} janvier 2022, les travailleurs ont un droit collectif à la formation de 3 jours par travailleurs et par deux ans au niveau de l'entreprise.

Les parties signataires s'engagent à s'inscrire dans une trajectoire de croissance, en contrôlant dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté dans le secteur, afin de pouvoir atteindre, à terme, l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein, comme stipulé à l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La réalisation du trajet de croissance se fera pour 2021-2022 comme suit :

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs ;
- Elargir l'offre de formation EDUCAM ou autre ;
- Entreprendre des actions via EDUCAM ou autre pour augmenter le taux de participation aux formations ;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation ;
- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

Art. 11. – Plans de formations

Dans les entreprises avec une délégation syndicale, les plans de formation doivent faire l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 12. – Formation en dehors des heures de travail

La formation en dehors des heures de travail n'est possible que si les critères suivants sont remplis :

- Pour des professions et activités spécifiques qui rendent impossible la formation pendant les heures de travail ;
- minimum 4 heures et maximum 12 heures par ouvrier par an ;
- choix de l' ouvrier entre récupération ou paiement des heures de formation ;
- uniquement sur base volontaire ;
- sous contrôle et après une procédure accélérée ainsi que moyennant accord préalable de la délégation syndicale, d'une part, et du groupe paritaire de pilotage d'autre part, tel que prévu par l'article 13.

Art. 13. – Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créé au sein d'Educam en exécution de l'accord national 2009-10, devra réaliser entre autres les missions suivantes :

- une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation ;
- examen en vue d'instaurer un droit individuel à la formation continue et ce dans le cadre du droit collectif à la formation ;
- examiner de quelle manière un système de CV-formation peut être introduit dans le secteur.

Article 14.

Un groupe de travail sera créé et chargé d'étudier les possibilités suivantes :

- La reconnaissance d'Educam comme centre de validation de l'expérience des travailleurs du secteur.
- La cartographie par Educam des compétences futures nécessaires, à la demande des travailleurs du secteur.

Les accords nécessaires à cette fin sont encore en cours d'élaboration. Cet exercice de réflexion est lié aux travaux du groupe de travail sur la classification de fonctions.

Chapitre IV. – Validité

Art. 15.

La présente convention collective de travail remplace et prolonge la convention collective de travail du 4 septembre 2019, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, relative à la formation et emplois-tremplins, enregistrée le 30 octobre 2019, sous le

numéro 154.918/CO/142.1 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 12 novembre 2020 (Moniteur Belge du 16 décembre 2020).

Les partenaires sociaux s'engagent à modifier cette convention collective de travail dans le cadre d'une éventuelle nouvelle législation en matière de formation.

Art. 16. – Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 3, 3 bis, 3 ter, qui sont seulement conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Elle peut être dénoncée par chacune des organisations signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux ainsi qu'aux organisations signataires.

CCT: 20.01.22	AR:	MB:
Dépôt:		
Date d'enregistrement:		
Numéro d'enregistrement:		
Publication de l'enregistrement dans le MB:		
1. Contenu:		
<ul style="list-style-type: none"> - Travail faisable - Tutorat 		
2. Remplacement/prolongation de CCT:		
CCT – AR – MB		
3. Durée:		
À partir du 1 ^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée		

430. Travail faisable

Convention collective de travail du 20 janvier 2022

TRAVAIL FAISABLE

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

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

CHAPITRE II. – Modèle sectoriel du travail faisable

Art. 2. – Travail faisable

Les entreprises peuvent examiner quelles mesures peuvent être prises afin d'accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise, tout en tenant compte des thèmes suivants : stress et burnout, ergonomie, politique de compétences et de développement des talents, possibilités de formation pour les travailleurs et les employeurs, comment accroître l'emploi des travailleurs âgés, comment favoriser l'arrivée de nouveaux ouvriers dans le secteur.

Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette enquête peut se faire en concertation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Dans les entreprises sans délégation syndicale, cette enquête peut se faire en concertation avec les ouvriers.

Art. 3. – Tutorat

§1. Chaque entreprise a droit à une formation au tutorat organisée par EDUCAM. Pour les ouvriers, celle-ci relève du Congé de Formation Flamand/Congé Éducation Payé.

L'employeur en charge du tutorat a également le droit de suivre une formation au tutorat, organisée par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas droit à un crédit de formation.

§2. Dans le cadre de la formation au tutorat et en concertation avec l'employeur, le parrain a droit à une remise à niveau. Pour une remise à niveau de 8 heures, un crédit de formation de 100 euros est accordé à l'employeur. Pour une remise à niveau de 4 heures, un crédit de formation de 50 euros est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau.

Art. 4. – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, ainsi qu'à toutes les parties signataires.

CCT 12.06.19

AR :

MB :

Dépôt : 17.06.19

Date d'enregistrement : 28.06.19

Numéro d'enregistrement : 152.358/CO/142.01

Publication de l'enregistrement dans le MB : 22.07.19

1. Contenu :

Clause de non-discrimination à respecter par toute entreprise du secteur du commerce des métaux

Interdiction de la discrimination, du racisme et du sexisme, de la stigmatisation et de l'humiliation des gays, lesbiennes et transgenres

2. Remplacement/prolongation de CCT :

L'annexe du CCT – AR – MB

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée

470. Non-discrimination

Convention collective de travail du 12 juin 2019

NON-DISCRIMINATION

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

Toute entreprise relevant de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux respectera, avec effet au 1^{er} janvier 2019, la clause de non-discrimination suivante :

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et la conviction de chacun.

Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucune place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGTBI.

Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2021.

500 CONCERTATION SOCIALE

510. STATUT DÉLÉGATIONS SYNDICALES

520. FORMATION SYNDICALE

530. SÉCURITÉ D'EMPLOI

550. PRIME SYNDICALE 2021

CCT: 18.06.09 **AR: 17.03.10** **MB: 05.10.10**
Numéro d'enregistrement: 94.365/CO/142.01
Date d'enregistrement: 17.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

1. Contenu :

Statut des délégations syndicales

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.06.07 – AR 30.07.08 – MB 02.10.08

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2009 et pour une durée indéterminée

510. Statut délégations syndicales

Convention collective de travail du 18 juin 2009

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II. - Principes généraux

Art. 2.

La présente convention collective de travail conclue en exécution et conformément à la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales conclue le 24 mai 1971 et le 30 juin 1971 au Conseil National du Travail, règle la création et le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs des entreprises visées à l'article 1 reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les

membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier organisé de l'entreprise.

Par « personnel ouvrier organisé », on entend, le personnel ouvrier affilié à une des organisations signataires des conventions collectives de travail visées à l'article 2.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales :

- témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 6.

a) A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la sous-Commission Paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dont le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit sur base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

- 40 à 50 ouvriers : 2 à 3 délégués effectifs;
- 51 à 150 ouvriers : 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants;
- 151 à 200 ouvriers : 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers.

b) Pour les entreprises ayant moins de quarante ouvriers, l'institution d'une délégation syndicale est facultative. Toutefois, les délégations syndicales existant déjà dans ces entreprises ou qui y seraient éventuellement créées tomberont sous l'application du présent statut.

c) Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas et au prorata de l'absence ou de l'empêchement des délégués effectifs.

Art. 7.

Pour pouvoir remplir le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation;
2. être occupés depuis au moins 1 an dans le secteur et depuis au moins 6 mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation des travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

Les délégués élus ou désignés, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à 4 ans; les mandats peuvent être renouvelés.

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la sous-Commission Paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés (pour les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales), soit sur la base de la des résultats des élections au conseil d'entreprise et/ou au comité de prévention et de protection au travail (en fonction de l'existence de l'un de ces organes ou des deux). Les arrangements mutuels régionaux restent d'application tels quels.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail. Les organisations des travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 14 de la présente convention.

Les organisations des travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités de prévention et de protection au travail la désignation des délégués sera remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans l'entreprise, en même temps que celles pour les comités prévention et de protection au travail, étant entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de prévention et de protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Art. 9.

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition :

- a) d'avoir atteint l'âge de 16 ans;
- b) d'avoir été occupés au moins 3 mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible et dans les 7 jours ouvrables à l'occasion de :

- a) toute demande concernant :
 - les relations de travail ;
 - les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans porter atteinte aux conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux ;
 - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
 - l'application des taux de salaires et des règles de classification ;
 - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
- b) tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;

- c) tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté par la voie hiérarchique habituelle, par l'ouvrier intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical;
- d) chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières.

Art. 11.

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux dispositions du chapitre II, section 1 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

CHAPITRE V. - Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 12.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 13. - Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exercice de ces missions sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise.

A défaut d'un accord, un minimum de 2 heures par semaine et par délégué est en tout état de cause octroyé.

Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Art. 14. - Protection contre le licenciement

- a) Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information est signifiée par lettre recommandée à la poste produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification est faite par lettre recommandée. La période de sept jours susvisée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-Commission Paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours suivant la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

b) En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

c) Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 14. a) ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 14. a), n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié le délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Art. 15. - Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles pour le personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

Art. 16. - Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet, e-mail) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes :

- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens ;
- les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise ;
- des droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise ;
- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci signifie entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction ;

- les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

Art. 17.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués syndicaux. Leur présence n'est autorisée qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

Art. 18.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CHAPITRE VI. - Commission paritaire "Concertation"

Art. 19.

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire "concertation". Cette commission est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Cette commission examinera le problème sur place et formulera une proposition à l'adresse des deux parties, afin de trouver une solution dans les plus brefs délais.

CHAPITRE VII. - Dispositions finales

Art. 20.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2007 relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juillet 2008 (Moniteur belge du 2 octobre 2008).

Art. 21.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-Commission Paritaire dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 22.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-Commission Paritaire nationale ou à son bureau de conciliation.

Art. 23.

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la sous-Commission Paritaire.

CCT: 12.06.19 **AR: 17.08.19** **MB: 10.09.19**
Dépôt: 20.06.19
Date d'enregistrement: 28.06.19
Numéro d'enregistrement: 152.379/CO/142.01
Publication de l'enregistrement dans le MB: 22.07.19

1. Contenu :

Formation syndicale

- 10 jours de formation par mandat effectif, à utiliser par les membres effectifs et suppléants
- Demande d'autorisation d'absence à introduire trois semaines en avance

2. Remplacement de CCT :

CCT 20/09/2017 – AR – MB

3. Durée :

À partir du 12 juin 2019 pour une durée indéterminée

520. Formation syndicale

Convention collective de travail du 12 juin 2019

FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

Art. 2.

La présente convention collective de travail règle la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 3.

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Art.4.

A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires :

- a) organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;
- b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

CHAPITRE III. – Modalités d'octroi

Art. 5.

Les bénéficiaires des dispositions de la présente convention collective de travail sont les membres effectifs, élus ou désignés des conseils d'entreprise, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord, par le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations syndicales.

Art. 6.

La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 est fixée à dix jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

Art. 7.

Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 6 est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Art. 8.

Le salaire normal calculé comme pour les jours fériés est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.

Art. 9.

Les organisations représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de leur absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- le thème et les matières qui sont enseignés et étudiés.

Une fois par an, ce délai de trois semaines peut être ramené à une semaine.

Art. 10.

Afin d'éviter que l'absence d'un ou plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum et la période d'absence à autoriser.

CHAPITRE IV. – Procédure

Art. 11.

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Art. 12.

Les cas non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 13.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 12 juin 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

CCT: 18.06.09

AR: 04.03.10

MB: 25.06.10

Numéro d'enregistrement: 94.358/CO/142.01

Date d'enregistrement: 17.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

1. Contenu:

Sécurité d'emploi

- définition du concept de licenciement multiple
- procédure en cas de licenciement multiple
- clause de sanction en cas de non-respect de la procédure

2. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2010 et pour une durée indéterminée

530. Sécurité d'emploi

Convention collective de travail du 18 juin 2009

SECURITE D'EMPLOI

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. - Objet

Section 1. - Principe

Art. 2.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

Section 2. - Définition

Art. 3.

Par "licenciement", il faut entendre ce qui suit : tout licenciement pour raisons économiques et/ou techniques.

Art. 4.

Est considéré comme licenciement "multiple", tout licenciement d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins et d'au moins 10 % ouvriers dans les entreprises occupant 30 travailleurs et plus, dans un délai de soixante jours calendrier.

Section 3. - Procédure

Art. 5.

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de concertation.

§ 1. Lorsque l'employeur - qui se trouve donc dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues comme décrit ci-dessus - envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, le délégué syndical. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.

§ 2. Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux représentants syndicaux des ouvriers, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l'entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel

dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.

§ 3. En cas d'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, il peut être entamé dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux travailleurs la même procédure de concertation à l'initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4. - Sanction

Art. 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée au section 3, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux ouvriers concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure.

L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2010 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 20.01.21

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

Prime syndicale 2021

2. Durée:

1^{er} janvier 2021 – 31 décembre 2021

550. Prime syndicale 2021

Convention collective de travail du 20 janvier 2021

PRIME SYNDICALE 2021

CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. Modalités d'octroi

Art. 2.

En exécution des dispositions de l'article 16 et 17 de la convention collective de travail du 4 septembre 2019 relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, enregistrée sous le numéro 154.919/CO/142.01, telle que modifiée par la convention collective de travail du 5 mai 2020, enregistrée sous le numéro 158.707/CO/142.01 (remplacée par la convention collective de travail du 3 novembre 2020 enregistrée sous le numéro 162.285/CO.142.01, elle-même remplacée par la convention collective de travail du 8 juin 2021) et par la convention collective de travail du 10 septembre 2020, il est accordé pour l'année 2021, aux ouvriers visés à l'article 1^{er}, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Art. 3.

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 EUR;
- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 EUR et 15,90 EUR;
- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 EUR.

CHAPITRE III. Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

610. MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

620.a COTISATION FSE

620.b COTISATION EXCEPTIONNELLE POUR LA FORMATION PERMANENTE ET LES GROUPES À RISQUE

630. RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

CCT: 18.08.21

AR: 23.01.22

MB:

Dépôt: 26.08.21

Date d'enregistrement: 04.11.21

Numéro d'enregistrement: 168027

Publication de l'enregistrement dans le MB: 18.11.21

2. Prolongation/ remplacement de CCT:

CCT 30.06.21 – AR 21.09.21 – MB 08.11.21

3. Durée:

À partir du 1^{er} juillet 2021 pour une durée indéterminée

1. Contenu:

Statuts du "Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux"

1. Indemnités complémentaires

1.1 Chômage partiel

- € 6,35/jour payés en 6 j./semaine (€ 3,18 mi-temps)

1.2 Chômage complet

- € 5,73/jour (€ 2,86 mi-temps)

1.3 Maladie

Après 60 j. € 66,27

120 j. € 90,16

180 j. € 117,09

240 j. € 117,09

300 j. € 117,09

365 j. € 117,09

1.4 Chômeurs âgés

- € 5,73 jusque l'âge de la pension (€ 2,86 mi-temps)

1.5 Malades âgés

- € 6,06 jusque l'âge de la pension (€ 3,03 mi-temps)

1.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise

- 1/2 de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage au moment de la mise en RCC

- Montant minimum de l'indemnité complémentaire: € 5,73

2. Formation syndicale

- L'employeur paie le salaire

- Le Fonds rembourse l'employer

3. Promotion formation

Via l'asbl Educam

610. Statuts du fonds social

Convention collective de travail du 18 août 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2019 – 2020 du 26 juin 2019.

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières, sauf dispositions contraires.

Art. 2.

Les statuts du "Fonds social pour les entreprises de la récupération de métaux " sont fixés par la convention collective de travail du 4 décembre 1979, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, instituant un fonds de sécurité d'existence des entreprises pour la récupération de métaux et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 septembre 1980 (Moniteur belge du 1^{er} novembre 1980).

Les statuts du "Fonds social pour les entreprises de la récupération de métaux" sont coordonnés et fixés comme suit.

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la sous-Commission Paritaire pour la

récupération de métaux, prenant cours le premier jour du trimestre civil qui suit la dénonciation.

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 septembre 2019 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 30 octobre 2019 sous le numéro 154.919/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 novembre 2020 (MB du 7 janvier 2021), telle que modifiée par la convention collective de travail du 10 septembre 2020 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 10 décembre 2020 sous le numéro 162.284/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mai 2021 (MB du 29 juin 2021) et par la convention collective de travail du 30 juin 2021 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social (166.095/CO/142.01).

Art. 5.

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.

ANNEXE

STATUTS

CHAPITRE I. - Dénomination, siège, objet, durée

Article 1^{er}.

Il est institué à partir du 1^{er} janvier 1980 un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social des en-treprises pour la récupération de métaux", appelé ci-après le Fonds.

Art. 2.

Le siège social du Fonds est établi au BluePoint Brussels, situé à 1030 Bruxelles, Boulevard Auguste Reyers 80. Il peut être transféré par convention collective de travail, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, à tout autre endroit en Belgique.

Art. 3.

Le Fonds a pour objet d'organiser et d'assurer :

1. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
2. l'octroi et le versement d'avantages sociaux complémentaires ;
3. la formation syndicale des ouvriers ;
4. le financement partiel du fonctionnement et de certaines initiatives de l'asbl Educam conformément aux règles fixées par le conseil d'administration ;
5. le paiement d'une intervention dans les frais d'information patronale ;

6. la prise en charge des cotisations spéciales ;
7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

Art. 4.

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent :

- a) aux employeurs des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux ;
- b) aux ouvriers qu'ils occupent.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE III. - Bénéficiaires et modalités d'octroi et de versement d'indemnités complémentaires

Art 6.

A partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires en cas de maladie, pour des malades âgés et en cas de chômage temporaire sont indexées sur la base des indexations salariales réelles aux 1^{er} janvier 2018 (1,88 %) et 1^{er} janvier 2019 (2,21 %). Ce faisant, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,13 %.

A. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Art. 7.

- § 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, aux indemnités complémentaires prévues à l'article 8 des présents statuts, et selon les modalités reprises au § 2 de l'article 7, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :
- bénéficiaire des allocations de chômage en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
 - être au service de l'employeur au moment du chômage ;
 - avoir une ancienneté de 15 jours au moins dans l'entreprise.

L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit également être payée lors des vacances jeunes et seniors.

- § 2. À partir du 1^{er} juillet 2017, le Fonds de sécurité d'existence paie les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire dans les cas suivants :
- chômage temporaire pour des raisons économiques
 - pour intempéries
 - force majeure en cas d'incendie dans l'entreprise.

Au cours d'une année calendrier, l'intervention du fonds est de maximum 36 jours (dans une semaine de travail de 6 jours), et ce pour l'ensemble des motifs combinés.

À partir du 37^e jour, l'employeur paie l'allocation complémentaire, sans limitation dans le temps et au plus tard avec le décompte salarial du mois qui suit le mois de chômage sur lequel porte l'indemnité.

Art. 8.

Le 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont indexées de 4,13 %.

Ainsi, à partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires s'élèvent à :

- € 6,35 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,18 par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

B. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Art. 9.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, ont droit à charge du Fonds, pour chaque jour de chômage complet, et ce dès le premier jour de chômage, à l'allocation prévue à l'article 11, avec un maximum de 150 jours par année civile, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
- avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5 ;
- avoir une ancienneté de trois ans au moins dans les secteurs appartenant à la Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération (CP 142).

§ 2. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1^{er} juillet 2015.

A partir du 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- Ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs notifiés au plus tard le 31 décembre 2013.

- Ouvriers qui touchaient déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

C. Indemnité complémentaire pour les chômeurs âgés

Art. 10.

§ 1. Les ouvriers âgés d'au moins 55 ans visés à l'article 5 et qui ne sont pas soumis au régime de la prépension conventionnelle/ régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à charge du Fonds, pour chaque jour de chômage complet, et ce dès le premier jour de chômage, à l'indemnité fixée à l'article 11 des statuts (à raison de 5 indemnités par semaine) et ce jusqu'à la prise de la pension légale.

§ 2. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 10 § 1 de la présente convention collective de travail, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 3. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs notifiés au plus tard le 31 décembre 2013

- ouvriers qui touchaient déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

Art. 11.

Le montant de l'indemnité de chômage complémentaire est fixé à :

- € 5,73 par indemnité pour un travailleur à temps plein, sur la base de la réglementation de chômage (semaine de 6 jours).
- € 2,86 par demi-indemnité pour un travailleur à mi-temps, sur la base de la réglementation de chômage (semaine de 6 jours).

D. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 12

§ 1. En application de et conformément à :

- à la convention collective de travail du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975);
- aux conventions collectives de travail existantes relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise conclues au sein de la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux;

le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Cette indemnité est calculée au moment du départ en prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise et demeure invariable, sous réserve d'être liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les

modalités applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la Loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité est révisé chaque année au 1^{er} janvier par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Les dispositions précitées s'appliquent pour autant que les ouvriers puissent justifier d'une ancienneté de 3 ans dans le secteur appartenant à la Commission paritaire 142 pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération

§ 2. L'allocation journalière en cas de chômage complet prévue à l'article 11 des statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée au § 1 du présent article.

§ 3. Lorsque le fonds de sécurité d'existence est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121, ainsi que de la retenue relative à la prépension conventionnelle/au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le fonds de sécurité d'existence et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relative à la prépension conventionnelle/au régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

Les cotisations spéciales sont prises en charge jusqu'à la pension des ouvriers, à l'exception des dispositions de l'article 13.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de

chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collective de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

Art. 13.

Sous les mêmes conditions que celles prévues par l'article 12, le Fonds prend à sa charge l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 :

- pour les ouvriers âgés d'au moins 60 ans au moment du départ en prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration.

Conditions :

- au moment de la conclusion de l'accord d'entreprise l'employeur en fera parvenir copie au Fonds ;

- l'ouvrier a au moment de la prépension / régime de chômage avec complément d'entreprise, 60 ans minimum.

E. Indemnité complémentaire de maladie

Art. 14.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds, après soixante jours au moins d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une allocation complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire de l'indemnité d'incapacité primaire de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment où se déclare l'incapacité, être en service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le 1^{er} juillet 2019 le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 14 § 1 a été fixé comme suit pour le travailleur occupé à temps plein :

- € 66,27 après les soixante premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 90,16 après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 117,09 après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 117,09 après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 117,09 après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 117,09 après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

L'application des dispositions qui précèdent peut seulement donner lieu à l'octroi d'une indemnité globale de € 600 et ce pendant une année civile.

Le conseil d'administration fixe le montant qui est attribué au travailleur occupé à temps partiel.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'allocations. La rechute est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente si elle survient dans les douze premiers jours civils suivant la fin de cette période d'incapacité.

§ 4. L'indemnité complémentaire de maladie doit également être versée lors d'un congé de maternité.

F. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Art. 15.

A partir du 1^{er} juillet 2019, les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent dans une situation d'incapacité de travail permanente pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail, ont à charge du Fonds et jusqu'à l'âge de la pension légale droit à € 6,06 par jour d'incapacité de travail et ce, aux conditions suivantes :

- avoir au moins 53 ans le premier jour de l'incapacité de travail ;
- au moment où l'incapacité se produit, être employé par un employeur précisé sous l'article 5 ;
- bénéficier journalièrement d'allocations de l'assurance maladie invalidité ;
- observer une période de carence de 30 jours calendrier à compter du premier jour de l'incapacité ;
- pouvoir prouver une ancienneté de 5 ans dans le secteur de la Récupération de métaux.

G. Prime syndicale

Art. 16.

Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.

Art. 17.

Le montant de la prime syndicale visée à l'article 16, est fixé sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

CHAPITRE IV. - Stimuler la formation et l'information des employeurs

Art. 18.

Le Fonds paie à l'organisation représentative patronale, la « Fédération Belge de la récupération des métaux ferreux et non-ferreux asbl », une intervention dans les frais d'information patronale.

Cette intervention s'élève à 0,15 % des salaires bruts des ouvriers.

CHAPITRE V. - Encouragement de la formation syndicale

Art. 19.

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance et à leur demande, les salaires (majorés des charges) payés aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 28 février 1974, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération, concernant la formation syndicale des ouvriers et

ouvrières occupés dans les entreprises de valorisation des métaux de récupération rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 1974 (Moniteur belge du 30 octobre 1974).

CHAPITRE VI. - Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl "Educam"

Art. 20.

Le Fonds finance le fonctionnement et les initiatives de l'asbl "Educam". La contribution financière annuelle du Fonds est déterminée par le conseil d'administration.

L'asbl "Educam" organise sur ordre et en coopération avec les commissions paritaires, les sous-commissions paritaires et les fonds de sécurité d'existence concernés du secteur pour la récupération de métaux, la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl "Educam" et conformément aux décisions prises par les instances dirigeantes de cette asbl concernant les membres fondateurs et les membres adhérents.

CHAPITRE VII. - Dispositions communes

Art. 21.

Chaque mois les employeurs versent l'allocation visée à l'article 19 (formation syndicale) directement à leurs ouvriers lors de la première paie suivant le mois au cours duquel les ouvriers ont droit à cette allocation. Les employeurs peuvent en obtenir le remboursement auprès du Fonds suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

Les indemnités fixées par les articles 7 jusqu'à 15 sont payées directement par le Fonds conformément aux modalités fixées par le conseil d'administration.

L'indemnité visée à l'article 16 est payée par les organisations de travailleurs interprofessionnelles représentatives qui sont fédérées sur le plan national.

Les demandes de remboursement des indemnités complémentaires sont à introduire auprès du secrétariat du Fonds social dans un délai d'un an.

Art. 22.

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des allocations accordées par le Fonds. En aucun cas le paiement des allocations ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

Art. 23.

Les conditions d'octroi des allocations accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail conclue au sein de la sous-Commission Paritaire de récupération de métaux, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE VIII. - Gestion du Fonds

Art. 24.

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Ce conseil est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux sur proposition des organisations représentées.

Art. 25.

Chaque année, le conseil d'administration désigne parmi ses membres, un président et trois vice-présidents.

Une alternance pour la présidence et la première vice-présidence est assurée entre les délégués des employeurs et des travailleurs.

La catégorie à laquelle appartient le président est, pour la première fois, désignée par tirage au sort.

Le deuxième vice-président appartient au groupe des travailleurs et le troisième au groupe des employeurs.

Art. 26.

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président avec un préavis de quinze jours. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins deux fois par an et chaque fois que l'exigent deux membres au moins du conseil.

La convocation mentionne l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signés par le président de la séance.

Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité des votants.

Art. 27.

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds à la poursuite et à la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de quatre administrateurs (deux du côté des travailleurs et deux du côté des employeurs) sont obligatoires.

La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

CHAPITRE IX. - Financement du Fonds

Art. 28.

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues de l'article 7 à l'article 19, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Art. 29.

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisée par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence :

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

§ 2. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui en détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 30.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la Loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE X. - Budget, comptes

Art. 31.

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Art. 32.

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 33.

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable, désignés par la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux font annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux pendant le mois de septembre au plus tard.

CHAPITRE XI. - Dissolution, liquidation

Art. 34.

Le Fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Celle-ci doit nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif du Fonds.

CCT: 04.12.19 AR: 16.04.20 MB: 17.06.20
Dépôt: 10.12.19
Date d'enregistrement: 16.01.20
Numéro d'enregistrement: 156423
Publication de l'enregistrement dans le MB: 30.01.20

1. Contenu:

- Cotisation au fonds social (0,95 %)

2. Durée:

A partir du 1^{er} avril 2020 et pour une durée indéterminée

620.a Cotisation de base au fonds social

Convention collective du 4 décembre 2019

COTISATION DE BASE AU FONDS SOCIAL

CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvriers.

CHAPITRE II. – Cotisation

Art. 2.

Conformément à l'article 29 § 1 des statuts du "Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux" coordonnés par la convention collective de travail du 13 octobre 2015, une cotisation de base est fixée à partir du 1^{er} janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 0,95 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE III. – Perception et recouvrement

Art. 3.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE IV. - Dispositions finales

Art. 4.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la cotisation de base au Fonds social du 13 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 131.177/CO/142.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2016 (Moniteur belge du 19 septembre 2016) conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 13.10.15 **AR: 15.07.16** **MB: 07.09.16**
Numéro d'enregistrement: 131.178 /CO/142.01
Date d'enregistrement: 01.02.16
Publication de l'enregistrement au MB: 12.02.16

1. Contenu:

- cotisation de 0,15 % pour la formation permanente
- cotisation de 0,15 % pour les groupes à risque

2. Remplacement de CCT:

CCT 09.02.01 – AR 24.10.01 – MB 19.12.01
CCT 09.02.01 – AR 21.09.01 – MB 02.03.02

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée

620.b FSE - Cotisation exceptionnelle pour la formation permanente et les groupes à risque

Convention collective de travail du 13 octobre 2015

COTISATION SPECIALE AU FONDS SOCIAL

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

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

CHAPITRE II. – COTISATIONS EXCEPTIONNELLES

Art. 2.

Conformément à l'article 29 §2 des statuts du « Fonds social des entreprises pour la récupération des métaux » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015 conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, deux cotisations exceptionnelles sont fixées à partir du 1^{er} janvier 2016.

Art. 3.

Une première cotisation exceptionnelle est destinée aux allocations de formation permanente.

Elle est due par les employeurs visés par le champ d'application desdits statuts et fixée, à partir du 1^{er} janvier 2016, à 0,15 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. non plafonnés déclarés à l'Office national de sécurité sociale en faveur des ouvriers et ouvrières.

Art. 4.

Une deuxième cotisation exceptionnelle est destinée aux groupes à risque.

Elle est due par les employeurs visés par le champ d'application desdits statuts et fixée, à partir du 1^{er} janvier 2016, à 0,15 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. non plafonnés, déclarés à l'Office national de sécurité sociale en faveur des ouvriers et ouvrières.

Art. 5.

La perception et le recouvrement de ces deux cotisations pour un total de 0,30 p.c. sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE III. – DISPOSITIONS FINALES

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace les conventions collectives de travail relatives à :

- la cotisation exceptionnelle à partir du deuxième trimestre 2001 au « Fonds social des entreprises pour la récupérations de métaux » pour l'emploi des groupes à risque du 9 février 2001, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux enregistrée sous le numéro 56.603/CO/142.01 et rendue obligatoire le 24 octobre 2001 (Moniteur Belge du 19 décembre 2001).

- la cotisation exceptionnelle à partir du deuxième trimestre 2001 au « Fonds social des entreprises pour la récupérations de métaux » pour la formation permanente du 9 février 2001, conclue au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux enregistrée sous le numéro 56.602/CO/142.01 et rendue obligatoire le 21 septembre 2001 (Moniteur Belge du 2 mars 2002).

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 07.12.21

AR:

MB:

Dépôt: 13.12.21

Date d'enregistrement: 17.02.22

Numéro d'enregistrement: 170309

Publication de l'enregistrement dans le MB: 28.02.22

1. Contenu:

La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1^{er} octobre 2014, à 1,80 % de son salaire annuel brut

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 04.12.19 – AR 19.11.20 – MB 06.01.21

3. Durée:

A partir du 31 décembre 2021 et pour une durée indéterminée

630 Régime de pension sectoriel social

Convention collective de travail du 07.12.2021

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT DE L'ORGANISME DE SOLIDARITE AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

- §1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 142.01 pour la récupération de métaux.
- §2 Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil.
- §3 Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2

- §1 La présente convention collective de travail a pour but de remplacer, à partir du 31.12.2021, la convention collective de travail du 4 décembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 156424/CO/142.01.

§2 Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003) et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée «L.P.C.» dans la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. - Désignation de l'Organisateur

Art. 3

§1 Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005 (77398/CO/142.01) par les organisations représentatives de la Sous-commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§2 Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

CHAPITRE IV. - Conditions d'affiliation

Art. 4

§1 Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1^{er} janvier 2006 chez les employeurs visés à l'article 1, §1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§2 Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, §1 de cette convention.

CHAPITRE V. - Cotisation

Art. 5

§1 §1 Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§2 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1^{er} octobre 2014, à 1,8 % de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§3 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 % de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 1,72 % de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§4 Cette cotisation nette est répartie comme suit : 1,64 % est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,08 % restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.

§5 Il en résulte, après l'augmentation de la cotisation nette de 0,15 % destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 %, une cotisation globale de 1,95 %.

CHAPITRE VI. - Engagement de pension : changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves acquises

Art. 6

§1 Jusqu'au 31 décembre 2018, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie à 1210 Bruxelles, Place Charles Rogier 11, qui réassurait 50 % de son risque par l'intermédiaire de la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain.

A partir du 1^{er} janvier 2019, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative a été transmise à SEFOPLUS OFF, l'institution multisectionnelle de retraite professionnelle (IRP), autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, avec siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

Conformément à l'article 41, §1, 1° de la LPC, le conseil d'administration de SEFOPLUS OFF est composé paritairement.

§2 Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF allait de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la LPC. Ce transfert collectif a été réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFF et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'a été mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.

§3 Les règles de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de

travail et qui en fait partie intégrante. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l' l'a.s.b.l. I SEFOCAM.

§4 SEFOPLUS OFF établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

CHAPITRE VII. - Paiement des avantages

Art. 7

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE VIII. - Engagement de solidarité – Changement d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité

Art. 8

§1 §1 A partir du 1^{er} janvier 2006, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social.

§2 Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§3 La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, à la s.a. Belfius Assurances, abrégée « s.a. Belins », reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie à 1210 Bruxelles, Place Charles Rogier 11.

A compter du 1^{er} janvier 2022, la gestion de l'engagement de solidarité est confiée par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF, l'institution de retraite professionnelle (IRP) multi-sectorielle, agréée par la FSMA le 19 novembre 2018 avec comme numéro d'identification le 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, qui intervient déjà, depuis le 1^{er} janvier 2019, comme organisme de pension.

- §4 Le changement d'organisme de solidarité de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, du fonds de solidarité Sefocam (réserves de solidarité collectives) de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF. Ce transfert du fonds de solidarité Sefocam est réglé par la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFF, l'a.s.b.l. SEFOCAM et Belfius Assurances s.a.
- §5 Les affiliés sont préalablement informés quant à ce changement d'organisme de solidarité et à ce transfert du fonds de solidarité Sefocam par le biais du relevé annuel des droits à retraite de 2021. Par ailleurs, l'information quant à ce changement d'organisme de solidarité avec transfert des réserves de solidarité collectives peut également être consultée sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM / SEFOPLUS OFF.
- §6 SEFOPLUS OFF établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité et mettra ce rapport à disposition sur son site internet. Le rapport concerne les éléments tels que décrits dans la L.P.C.

CHAPITRE IX. - Règlement de solidarité

Art. 9

- §1 Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.
- §2 Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE X. - Procédure en cas de sortie d'un ouvrier

Art. 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE XI. - Modalités d'encaissement

Art.11

- §1 Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, §2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité, à savoir :
- à l'organisme de pension : la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et
 - à l'organisme de solidarité : la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.
- §2 Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFF.
- §3 À partir du 1^{er} janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation pour le régime de pension complémen-

taire sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 % redevable sur la cotisation nette reprise à l'article 5, §4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 % puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5 §5.

Art. 12

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

CHAPITRE XII. – Chômage temporaire corona

Art. 13

§1 Dans le cadre de la pandémie COVID-19, la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale a été introduite (ci-après 'la loi du 7 mai 2020').

Cette loi prévoit le fait que la constitution des droits de pension et la couverture décès des travailleurs en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona') sont automatiquement maintenues pendant toute la période de chômage temporaire corona, sauf lorsqu'il est opté pour la possibilité d'opt-out.

§2 Comme prévu dans l'article 9, §4 et §5 de la loi du 7 mai 2020, l'Organisateur a opté pour cette possibilité d'opt-out. Ainsi, les affiliés en chômage temporaire corona ne constituent aucuns droits de pension sous ce régime de pension sectoriel social pour cette période de chômage temporaire

corona mais ils continuent bien de bénéficier, pendant cette période, de la couverture décès.

§3 Conformément à la loi du 7 mai 2020, l'article 7 du règlement de solidarité (annexe 2 à la présente convention collective de travail) est adapté en ce sens.

CHAPITRE XIII. - Date d'effet et possibilités de résiliation

Art. 14

§1 La convention collective de travail du 4 décembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 156424/CO/142.01, est remplacée à partir du 31.12.2021.

§2 La présente convention collective de travail produit ses effets le 31.12.2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

§3 Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision de suppression ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3° L.P.

ANNEXE N°. 1.

À la convention collective de travail du 07.12.2021

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITE AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE

PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

En faveur des ouvriers de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux

RÈGLEMENT DE PENSION SECTORIEL

Conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 07.12.2021.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Patrimoines distincts – réserve libre

16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés: la fiche de pension
18. Droit de modification
19. Non-paiement des primes
20. La protection de la vie privée
21. Entrée en vigueur

CHAPITRE I. – Objet

Article 1^{er}.

- §1 Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- §2 Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 4 décembre 2019.
- §3 Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la sous-Commission Paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

CHAPITRE II. - Définitions des notions

Art. 2

1. La pension complémentaire

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente via-

gère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) en application de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C.

SEFOPLUS OFF souscrit à son tour, en tant qu'organisme de pension, une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFF s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension ; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC ;
- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC.

Au moment de l'octroi du rendement financier net, le fait de toujours avoir un tampon égal à 10 % vaut comme principe de base que l'organisateur poursuit, dans le but d'une gestion sûre et prudente du régime de pension social sectoriel, afin de pouvoir faire face aux éventuelles fluctuations négatives futures des investissements. Cependant, même si le tampon est inférieur à 10 % et qu'il y a un rendement financier net positif, alors ce dernier sera octroyé à concurrence de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., comme déterminé ci-après.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 est supérieure ou égale à 10 % :

- en cas de rendement financier net positif, le rendement financier net complet, cependant diminué du montant nécessaire pour veiller à ce que, également après l'octroi du rendement financier net, la réserve libre ou le tampon du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 est égal à 10 %, est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés ;
- en cas de rendement financier net négatif, ce rendement financier net complet est inscrit sur les comptes individuels des affiliés.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 est inférieure à 10 %, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC (égale à 1,75 % au 31 décembre 2021). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	négatif	positif
< 10 %	RFN	RFN (max. 1,75 %*)
≥ 10 %	RFN	RFN**

* au 07.12.2021

** avec maintien de la réserve libre (tampon) au sein du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 de 10 % après octroi RFN

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC.

5. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée.

6. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence pour la récupération de métaux a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la sous-Commission Paritaire 142.01 pour la récupération de métaux et ce, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005.

7. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 20 octobre 2005 ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

8. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

9. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

10. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux ;

- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

11. SEFOPLUS OFF: l'organisme de pension et de solidarité

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAM pour la gestion et l'exécution de leurs régimes de pension respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, de solidarité sectoriel(s) à SEFOPLUS OFF.

12. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

13. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales:

1. au compte individuel (cotisations nettes versées par l'Organisateur, augmentées le cas échéant des réserves transférées par l'affilié concerné à partir d'un autre organisme de pension, conformément à l'article 18); plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité;

3. le cas échéant, la participation bénéficiaire;

4. capitalisées au rendement financier net de SEFOPLUS OFF, tel que défini à l'article 2.4.

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C..

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l'ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

14. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 %).

15. L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, §1, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1^{er} février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1^{er} février 2030.

16. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge l'égal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- Les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015.
- Si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :
 - o dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959 ;
 - o dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960 ;
 - o dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961 ;
 - o dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1962.

17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1^{er} janvier.

18. Réserve libre

Conformément à l'article 4-8 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC, une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 est financée au moyen de :

- la partie du rendement financier net qui, conformément à l'article 2.4 n'est pas, le cas échéant, inscrite immédiatement sur les comptes individuels des affiliés ;
- les prestations qui - pour des raisons qui ne sont pas dues à SEFOPLUS OFF – ne peuvent pas être payées par SEFOPLUS OFF ;
- -et, le cas échéant, une cotisation supplémentaire versée par l'Organisateur dans la réserve libre.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 sert de tampon au sein de ce patrimoine distinct et est affectée à l'apurement d'un déficit par rapport à la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC sur les comptes individuels au sein du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01, au besoin, et le cas échéant pour octroyer des rendements ou des cotisations supplémentaires.

Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFF peut, après concertation avec l'organisateur sectoriel, décider d'octroyer un rendement supplémentaire ou une cotisation supplémentaire – inscrit sur les comptes individuels des affiliés – dans le cas où la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 servant de tampon est supérieure à 20 %. Cet octroi est entériné par une convention collective de travail.

19. L'enfant

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu, tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié.

20. Le cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

21. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : www.sefocam.be.

22. Secteurs SEFOCAM

Par secteurs SEFOCAM, il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112);
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (s.C.P. 149.02);
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (s.C.P. 149.03);
- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (s.C.P. 149.04);
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (s.C.P. 142.01).

23. Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01

Des patrimoines distincts au sens de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, sont constitués au sein de SEFOPLUS OFP pour la gestion des engagements de pension sectoriels d'une part et, d'autre part, pour la gestion distincte des engagements de solidarité sectoriels, conformément à la réglementation applicable.

L'engagement de pension sectoriel est géré dans le Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01. Concrètement, ceci signifie que les réserves et les actifs liés à cet engagement de pension sectoriel sont séparés des autres actifs et des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et qu'ils ne peuvent dès lors pas être affectés dans le cadre d'autres engagements de pension et de solidarité sectoriels constitués par d'autres organisateurs sectoriels qui sont gérés par SEFOPLUS OFP.

CHAPITRE III. - Affiliation

Art. 3

§1 Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.7., au ou après le 1^{er} janvier 2006 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.7, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

§3 Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, §1,1°,b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de « structure d'accueil » telle que décrite à l'article 32, §2, 2e alinéa de la L.P.C..

CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

Art. 4

§1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.

§3 Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à SEFOPLUS OFF.

§4 SEFOPLUS OFF n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :

1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale;
2. l'adresse de l'affilié;
3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises;

4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié;

5. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite: les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un « helpdesk » dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE V. - Droits et obligations des affiliés

Art. 5

§1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents font partie intégrante du présent règlement de pension.

§2 L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFF puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

CHAPITRE VI – Droits et obligations de l'Organisme de pension

Art. 6

§1 SEFOPLUS OFP est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.

§2 SEFOPLUS OFP souscrit à ce propos une obligation de moyens.

§3 SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires.

SEFOPLUS élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « statement of investment principles » (SIP).

CHAPITRE VII. - Prestations assurées

Art. 7

§1 L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

o de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'« affilié » au moment de la retraite s'il est en vie ;

o de verser un capital décès à/aux bénéficiaire(s) si l'« affilié » décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§2 L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§3 Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

CHAPITRE VIII. - Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès

Art. 8

§1 Par le biais de l'application web MyBenefit, les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès de l'a.s.b.l. SEFOCAM / Sefoplus OFP. L'application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application ITSME via un PC, ordinateur, smartphone ou une tablette, via le lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be.

§2 D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données à caractère personnel, contributions, relevés des droits à retraite, correspondance antérieure avec l'a.s.b.l. SEFOCAM ou SEFOPLUS OFP, ...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de la mise à la retraite, dans les cas décrits ci-avant au §3, introduire électroniquement leur dossier en versement de la pension complémentaire par le biais de l'application web MyBenefit.

§3 Concrètement, ceci signifie que l'affilié peut demander le versement de la pension complémentaire des manières suivantes :

o soit en ligne, par le biais de l'application web MyBenefit (via le lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be où le formulaire de déclaration peut être rempli en ligne et où les documents demandés dans ce dernier peuvent être ajoutés de manière électronique; ceci n'est possible qu'en cas de mise à la retraite à l'âge légal de la pension (anticipée) et à la suite du versement en cas de cessation du travail autorisé et non pas en cas de versement en cas de

chômage avec complément d'entreprise, ni en cas de versement de la prestation en cas de décès.

- o soit par le biais de l'envoi du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier par e-mail à helpdesk@sefocam.be;
- o soit par le biais de l'envoi, par courrier ordinaire, du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier à l'a.s.b.l. Sefocam, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles.

Section 1. - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

Art. 9

- §1 Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.
- §2 Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- §3 Préalablement à la mise à la retraite et lorsque SEFOPLUS OFP est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.
- §4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit transmettre le formulaire de déclaration complété de manière complète et correcte, ainsi que les annexes et attestations ou pièces justificatives men-

tionnées dans ce dernier à l'a.s.b.l. SEFOCAM de l'une des manières renseignées à l'article 8, §3.

- §5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

Section 2. - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite

Art. 10

- §1 Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.7. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.
- §2 À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit de SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.

- §3 Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- §4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières renseignées à l'article 8, §3.
- §5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

Section 3. - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise

Art. 11

- §1 Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15 du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :
- si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015 ; où
- s'il est né avant le 1^{er} janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1962.

- §2 Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au §1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale après que SEFOPLUS OFP a été informé en vertu de Sigedis.
- §3 Le capital lors de la prise anticipée conformément au §1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- §4 Mensuellement, l'Organisateur informe SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.
- §5 Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété

et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières renseignées à l'article 8, §3.

§6 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

Section 4. – Prestation en cas de décès

Art. 12

§1 Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFF que pour l'affilié. A tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.
2. à défaut, au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :
 - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce);
 - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).

3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil);

4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales;

5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales;

6. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

§2 Quand le décès de l'affilié est dû au fait intentionnel du bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payés aux autres bénéficiaires de même niveau ou au/aux bénéficiaire(s) de la niveau prochaine.

§3 Dans tous les cas, SEFOPLUS OFF ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFF, l'Organisateur ou l' a.s.b.l. SEFOCAM ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires.

§4 Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la prestation en cas de décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

§5 Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFF adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.

§6 Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés, soit par e-mail (helpdesk@sefocam.be), soit par courrier ordinaire (a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles).

CHAPITRE IX. - Modalités de paiement

Art. 13

§1 Afin que SEFOPLUS OFP puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

§2 L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 15 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFP aura reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, qui ne soit pas antérieure à la date de retraite, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§3 Le solde éventuel – avec un minimum de 15 EUR - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

CHAPITRE X. - Forme de paiement

Art. 14

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ;
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

Art. 15

§1 Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 EUR bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§2 Le droit à la conversion du capital en rente est, en tenant compte de §1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reço(i)ven)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VII.

§3 Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

CHAPITRE XI. - Cotisations

Art. 16

- §1 Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'éleve par affilié actif à 1,64 % de la rémunération annuelle brute de celui-ci.
- §2 Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- §3 Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFF.
- §4 Les frais de gestion de 4,5 % redevables en application de l'article 5, §3 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, §1.
- §5 La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 % redevable sur la cotisation nette de 1,64 % visée à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité conclue en sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de 0,15 % et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 % puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation de 1,95 %.

CHAPITRE XII. - Réserves acquises et prestations acquises

Art. 17

- §1 Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.
- §2 Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès de :
- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112);
 - régime de pension sectoriel social de la sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (s.C.P. 149.02);
 - régime de pension sectoriel social de la sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (s.C.P. 149.03);
 - régime de pension sectoriel social de la sous-Commission Paritaire pour du commerce de métal (s.C.P. 149.04)
- l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.
- §3 Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 §1 de la LPC) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XIII. - Procédure en cas de sortie

Art. 18

- §1 En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquises sont moins de 150 euro conformément l'article 31 §1 de la L.P.C. et §4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.
- §2 Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.
- §3 L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :
1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :
 - soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;
 - soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur ;
 2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;
 3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises.

- §4 L'affilié sortant n'a pas le choix de §3 de cette article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égale à 150 euro conformément l'article 32 §1 de la L.P.C. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension.
- §5 Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, §3, 3. À l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, §3, 1. ou 2. ci-avant.
- §6 SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, § 3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif.
- §7 Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, §3, 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

CHAPITRE XIV. - Fin du régime de pension

Art. 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XV. – Réserve libre

Art. 20

§1 Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

§2 En cas de cessation du présent régime de pension sectoriel social, l'argent de la réserve libre au sein du Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01 ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. Cette réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés de ce régime de pension sectoriel social proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XVI. - Rapport de transparence

Art. 21

§1 SEFOPLUS OFF établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence » sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de l'Organisateur qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.

§2 Le rapport comprend les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;

- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;
- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XVII. - Information annuelle aux affiliés : le relevé des droits à retraite

Art. 22

§1 Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFF enverra un relevé des droits à retraite à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, §2. A ce moment, un relevé des droits à retraite est aussi mis à la disposition conformément §3 de cet article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.

§2 Ce relevé des droits à retraite est établi conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C.

§3 Ce relevé des droits à retraite peut également être consulté via l'application web MyBenefit, telle que visée à l'article 8, §1 et §2.

CHAPITRE XVIII. - Droit de modification

Art. 23

§1 Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec

transfert du fonds de solidarité. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

- §2 Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

CHAPITRE XIX. - Non-paiement des cotisations

Art. 24

- §1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre SEFOPLUS OFF et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFF) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.
- §2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFF au moyen d'une lettre recommandée.
- §3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des cotisations.

CHAPITRE XX. - La protection et le traitement des données à caractère personnel

Art. 25

- §1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel dont elles ont

pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

- §2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.
- §3 Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données à caractère personnel.

CHAPITRE XXI. - Entrée en vigueur

Art. 26

- §1 Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 4 décembre 2019 est abrogé à partir du 31.12.2021. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 31.12.2021 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- §2 Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

ANNEXE N° 2.

A la convention collective de travail du 07.12.2021

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITE AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE RÈGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIEL

En exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Obligation de moyens
9. Cotisations
10. Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM
11. Rapport de transparence
12. Informations destinées aux affiliés
13. Droit de modification
14. Défaut de paiement des cotisations
15. La protection de la vie privée
16. Entrée en vigueur

CHAPITRE I. - Objet

Article 1^{er}.

- §1 Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- §2 Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la sous-Commission Paritaire précitée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.
- §3 Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 4 décembre 2019 dans le cadre du transfert de la gestion de l'engagement de solidarité, à compter du 1^{er} janvier 2022, de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP qui agit déjà, depuis le 1^{er} janvier 2019, en tant qu'organisme de pension. Le changement d'organisme de solidarité va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, des réserves de solidarité collectives constituées, à ce moment, auprès de Belfius Assurances s.a. dans le fonds de solidarité Sefocam.
- §4 Conformément à l'article 10, §1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176², 4^obis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE II. - Définitions des notions

Art. 2

1. *L'engagement de solidarité*

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leur(s) bénéficiaire(s). L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

2. *L'Organisateur*

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux 142.01 et ce, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005.

3. *Le rapport de transparence*

Le rapport annuel rédigé par SEFOPLUS OFP (voir 2.9 ci-après), relatif à la gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFP mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.

4. *Les employeurs*

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

5. *L'ouvrier*

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

6. *L'affilié*

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

7. *La sortie*

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux.

8. *L'organisme de solidarité*

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité, à savoir, à compter du 1^{er} janvier 2022, SEFOPLUS OFP.

9. *La rémunération annuelle*

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 %).

10. *Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM*

Au sein de SEFOPLUS OFF, des patrimoines distincts sont créés au sens de la LIRP.

L'engagement de solidarité fixé dans le présent règlement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM, sont gérés au sein de SEFOPLUS OFF, dans un patrimoine distinct dénommé 'Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM'.

Concrètement, ceci signifie que les réserves liées aux engagements de solidarité sectoriels des secteurs SEFOCAM sont gérées de manière séparée des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFF et ne peuvent donc pas être utilisées dans le cadre des engagements de pension sectoriels des secteurs SEFOCAM (sauf dans le cadre des prestations de solidarité fixées dans le présent règlement de solidarité), ni dans le cadre des autres engagements de pension et/ou de solidarité mis en place par d'autres organisateurs sectoriels (à savoir, autres que les secteurs SEFOCAM) qui sont également gérés par SEFOPLUS OFF.

Il existe une solidarité au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.

11. *La date de recalcul*

La date de recalcul du présent règlement de solidarité est fixée au 1^{er} janvier.

12. *La convention collective de travail du 07.12.2021*

La convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

13. *Le règlement de pension*

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

14. *L.P.C.*

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée.

15. *AR Solidarité*

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

16. *AR Financement et Gestion Solidarité*

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

17. *La F.S.M.A.*

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

18. *L'a.s.b.l. SEFOCAM*

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet: www.sefocam.be.

19. Secteurs SEFOCAM

Par « secteurs SEFOCAM », il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112);
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (s.C.P. 149.02);
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (s.C.P. 149.03);
- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (s.C.P. 149.04);
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (s.C.P. 142.01).

20. SEFOPLUS OFF: l'organisme de pension et de solidarité

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAM pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension et de solidarité respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, de solidarité sectoriel(s) à SEFOPLUS OFF.

21. La Banque de données 2ème pilier

La Banque de données « pensions complémentaires » (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

CHAPITRE III. - Affiliation

Art. 3

§1 Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1^{er} janvier 2006 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

Art. 4

§1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

- §2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.
- §3 Par le biais de a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.
- §4 L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies :
- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;
 - pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
 - toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite: les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

- §5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un « helpdesk » dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE V. - Droits et obligations de l'Affilié

Art. 5

- §1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.

- §2 L'affilié ou le bénéficiaire transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s) droit.
- §3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

CHAPITRE VI. - Prestations assurées

Art. 6

- §1 Conformément à l'article 43, §1 de la L.P.C. et à l'AR Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.
- §2 Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Les déclarations individuelles des affiliés ne seront pas prises en considération.
- §3 Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

Section 1. – Constitution de la retraite durant les périodes de chômage économique

Art. 7

- §1 Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.
- §2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension).
- §3 Ce maintien de la constitution de la pension est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.
- §4 Durant les périodes pendant lesquelles l'affilié serait en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona'), la constitution du volet pension n'est plus financée par SEFOPLUS OFP. Conformément à l'article 13 de la convention collective de travail du 07.12.2021, l'Organisateur a opté pour la possibilité d'opt-out telle que prévue à l'article 9, §4 et §5 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Section 2. – Constitution de la pension durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

Art. 8

- §1 Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.
- §2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension), pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.
- §3 Cette constitution de la pension est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 3. - Paiement d'une rente en cas de décès

Art. 9

- §1 En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) comme indiqué dans le règlement de pension une indemnité sous forme de rente, à condition :
- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 07.12.2021 ;
 - que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§2 Le capital constitutif de cette rente est de 2.000,00 EUR brut (le cas échéant, participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§3 Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

CHAPITRE VII. - Exécution des prestations assurées

Section 1. - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8

Art. 10

Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront versées, au moins trimestriellement, du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM vers les comptes de pension individuels concernés dans le Patrimoine Distinct Pension s.C.P. 142.01.

Art. 11

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) bénéficiaire(s) a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de décès dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées soit sur l'avance-même, soit sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre du règlement de pension, en fonction du moment où les données nécessaires sont disponibles.

Section 2. - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9

Art. 12

§1 Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§2 A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

CHAPITRE VIII. - Obligation de moyens

Art. 13

La couverture des prestations de solidarité définies aux articles 7 à 9 est confiée à SEFOPLUS OFP qui souscrit, à cet égard, une obligation de moyens.

CHAPITRE IX. - Cotisations

Art. 14

§1 Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.

§2 Cette cotisation nette s'élève à 0,08 % du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§3 L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

CHAPITRE X. – Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM

Art. 15

- §1 Au sein de SEFOPLUS OFP, le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est créé.
- §2 Les cotisations en vue du financement de cet engagement de solidarité ainsi que les cotisations en vue du financement des engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM seront versées dans ce Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.
- §3 Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est géré par SEFOPLUS OFP en dehors de ses autres activités conformément à l'article 3 de l'AR Solidarité.
- §4 SEFOPLUS OFP organise la gestion du patrimoine des actifs au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM (les réserves de solidarité) selon les règles spécifiques qui sont fixées à cet égard dans sa déclaration sur les principes de la politique de placement (aussi Statement of Investment Principles ou SIP).

CHAPITRE XII. - Rapport de transparence

Art. 16

- §1 Sous le nom « rapport de transparence », SEFOPLUS OFP rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFP mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.
- §2 Le rapport abordera les aspects suivants :
- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
 - la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;

- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

CHAPITRE XIII. - Informations destinées aux affiliés

Art. 17

- §1 Chaque année (au plus tard en novembre ou décembre), SEFOPLUS OFP transmet (ou fait transmettre) un relevé des droits à retraite, dans lequel SEFOPLUS OFP communique quant aux prestations de solidarité auxquelles les affiliés avaient droit pour l'année d'assurance considérée.
- §2 Les informations suivantes seront donc incorporées dans le relevé des droits à retraite en ce qui concerne les prestations de solidarité :
1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;
 2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 EUR ;
 3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 EUR.
- §3 Le dernier relevé des droits à retraite disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – peut être consulté par le biais de l'application web MyBenefit, telle que renseignée à l'article 8, §3 du règlement de pension (annexe 1 à la convention collective de travail du 07.12.2021).

§4 SEFOPLUS OFP tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

CHAPITRE XV. - Droit de modification

Art. 18

§1 Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité et est donc indissociable de cette dernière.

§2 En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.

§3 Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

CHAPITRE XIV. - Défaut de paiement des cotisations

Art. 19

§1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité doivent être acquittées soit mensuellement, soit trimestriellement par l'Organisateur, conformément aux dispositions fixées dans la convention de gestion et/ou dans l'acte d'adhésion applicable.

§2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP au moyen d'un pli recommandé.

§3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affi-

lié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.

§4 Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

CHAPITRE XV. - La protection de la vie privée

Art. 20

§1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

CHAPITRE XVI. - Entrée en vigueur

Art. 21

§1 Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 4 décembre 2019 est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2022.

Le présent règlement de solidarité prend effet au 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée. L'existence du présent règlement de solidarité est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 07.12.2021

modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

- §2 Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 07.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700. ACCORD NATIONAL 2021-2022

CCT: 29.11.21

AR:

MB:

Dépôt: 07.12.21

Date d'enregistrement: 21.03.22

Numéro d'enregistrement: 171256

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

- Pouvoir d'achat
- Prime corona
- Formation
- RCC, crédit-temps et emplois fin de carrière
- Travail faisable
- Paix sociale

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 26.06.19 – AR 14.11.19 – MB 27.11.19

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, sauf précision contraire

700. Accord national 2021 – 2022

Convention collective de travail du 29 novembre 2021

ACCORD NATIONAL 2021-2022

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1^{er}. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux.

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

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (M.B. 9 août 2021).

Art. 3. – Procédure

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Pouvoir d'achat

A partir du 1^{er} janvier 2022, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs sont augmentés de 0,4%.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, enregistrée sous le numéro 152.848/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 3 décembre 2019 (Moniteur belge du 23 décembre 2019), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 5. – Prime corona

§ 1. Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021).

§ 2. Une prime de base, dont le montant s'élève à 80 € est octroyée aux ouvriers selon les modalités suivantes :

- Être en service au 30/11/2021
- Avoir au moins 60 jours de prestations effectives pendant la période de référence courant du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021 inclus pour toucher la prime de base complète
- Pro rata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de prestations effectives :
- Si au moins 15 jours de prestations effectives: 25 %
- Si au moins 30 jours de prestations effectives: 50 %
- Si au moins 45 jours de prestations effectives: 75 %
- Sur base d'un régime de 38 heure/semaine
- Pro rata de la fraction d'occupation au 30 novembre 2021

§ 3. En plus de la prime de base de 80 € mentionnée au § 2 du présent article, une prime variable est octroyée aux ouvriers selon les modalités suivantes :

- Être en service au 30 novembre 2021
- Compter au moins 3 mois d'ancienneté au 30 novembre 2021

Le montant variable de la prime sera déterminé sur base du nombre de jours d'absence au cours de la période de référence courant à partir du 1^{er} novembre 2020 jusqu'au 31 octobre 2021 inclus

- Entre 0 et 5 jours d'absence: 420 €
- Entre 6 et 10 jours d'absence: 360 €
- Entre 11 et 20 jours d'absence: 300 €

- Entre 21 et 30 jours d'absence : 250 €
- Entre 31 et 40 jours d'absence : 200 €
- Entre 41 et 50 jours d'absence : 150 €
- Entre 51 et 60 jours d'absence : 100 €
- Entre 61 et 80 jours d'absence : 50 €
- La proratisation de la partie variable s'effectuera sur une base journalière (230 jours dans un régime de 5 jours par semaine)
- Sur base d'un régime de travail de 38h/semaine

Les jours d'absences suivants sont assimilés à des jours prestés :

- Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure, survenant dans le chef de l'employeur
- Les jours de vacances annuelles
- Les jours fériés ainsi que les jours fériés de remplacement
- Le repos compensatoire par suite d'heures supplémentaires
- Le congé de maternité et le congé de naissance
- Le congé syndical

§ 4. Des dispositions plus favorables peuvent être négociées au niveau de l'entreprise.

§ 5. Les montants des §2 et 3 sont diminués du montant des chèques prime corona que l'entreprise a déjà accordés au travailleur depuis le 8 juin 2021.

Remarque

Lors de la s.C.P. du 29 novembre 2021 une cct relative à la prime corona a été signée.

Art. 6. – Salaires des jeunes

Engagement de payer les jeunes qui commencent (sauf pour les contrats étudiants) au moins selon la catégorie A.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 7. – Droit collectif à la formation

Instauration d'un droit collectif à la formation de 3 jours sur une période de 2 ans, à partir du 1^{er} janvier 2022.

Art. 8.

Engagement des partenaires sociaux de modifier la CCT formation dans le cadre d'une éventuelle nouvelle législation en matière de formation.

Art. 9.

Création d'un groupe de travail chargé d'étudier les possibilités suivantes :

- La reconnaissance d'Educam comme centre de validation de l'expérience des travailleurs du secteur.
- La cartographie par Educam des compétences futures nécessaires, à la demande des travailleurs du secteur.

Les accords nécessaires à cette fin sont encore en cours d'élaboration. Cet exercice de réflexion est lié aux travaux du groupe de travail sur la classification de fonctions.

Remarque

La convention collective de travail relative à la formation et aux emplois-tremplins du 4 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.918/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 novembre 2020 (Moniteur belge du 16 décembre 2020), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. Planification de la carrière

Art. 10. – RCC

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Les partenaires sociaux ont également convenu de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité complémentaire à partir de l'âge de 60 ans.

Remarque

Lors de la s.C.P. du 29 novembre 2021, 4 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir :

- La convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023.
- La convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023.

- La convention collective de travail relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022.
- La convention collective de travail relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024.

Art. 11. – Emplois fin de carrière

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 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^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 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^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Remarque

La convention collective de travail du 12 juin 2019 relative au droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière, enregistrée le 28 juin 2019 sous le numéro 152.355/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 2019 (Moniteur belge du 9 octobre 2019), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI. – Travail faisable

Art. 12.

Rédaction d'une CCT sectorielle 'travail faisable' à partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée qui prévoit les dispositions suivantes :

1) Tutorat

- Chaque entreprise a droit à 1 formation au tutorat organisée par EDUCAM. Pour les ouvriers, celle-ci relève du Congé Éducation Payé/Maams Opleidingsverlof.
- L'employeur en charge du tutorat a le droit de suivre une formation au tutorat, organisée par EDUCAM.
- Dans le cadre de la formation au tutorat et en concertation avec l'employeur, le parrain a droit à une remise à niveau. Pour une remise à niveau de 8 heures, un crédit de formation de 100 euros est accordé à l'employeur. Pour une remise à niveau de 4 heures, un crédit de formation de 50 euros est accordé à l'employeur. Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau.

2) Modèle sectoriel en matière de travail faisable

- Les entreprises peuvent examiner quelles mesures peuvent être prises afin d'accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise, tout en tenant compte des thèmes suivants: stress et burnout, ergonomie, politique de compétences et de développement des talents, possibilités de formation pour les travailleurs et les employeurs, comment accroître l'emploi des travailleurs âgés, comment favoriser l'arrivée de nouveaux ouvriers dans le secteur.
- Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette enquête peut se faire en concertation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Dans les entreprises sans délégation syndicale, cette enquête peut se faire en concertation avec les ouvriers.

Remarque

Une convention collective sera élaborée à cet effet à partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée.

Chapitre VII. – Classification de fonctions

Art. 13.

Instauration d'un groupe de travail au sein de la commission paritaire, visant à actualiser la classification de fonctions.

CHAPITRE VIII. – Statut unique du travailleur

Art. 14.

Les parties s'engagent à poursuivre leurs travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

CHAPITRE VII. – Adaptations techniques

Art. 15. – Les primes de la région Flamande ont été étendues et annexées à la convention collective de travail du 29 novembre 2021 concernant le droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière.

CHAPITRE VIII. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 16. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Art. 17. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, à l'exception de(s) :

- articles 1 et 17 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qui sont conclues pour une durée indéterminée ;
- articles 4, 7, 8, 9 et 12 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et qui sont conclues pour une durée indéterminée ;
- l'article 5 qui entre en vigueur le 1^{er} août 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022 ;
- l'article 10, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;
- l'article 11, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération des métaux et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux et aux organisations signataires.

Art. 18.

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.

800 TABLEAUX

810. SALAIRES HORAIRES MINIMA

830.a FRAIS DE TRANSPORT – TRANSPORT PUBLIC

830.b FRAIS DE TRANSPORT – TRANSPORT PRIVÉ

810. Salaires horaires minima 2022

SALAIRES HORAIRES MINIMA 1^{ER} JANVIER 2022

CATEGORIES	Tension	38 h/ semaine	39h/se- maine (*)	40h/se- maine (*)
A. Manœuvre	100	12,93	12,60	12,28
B. Spécialisé 3 ^e catégorie	112,5	14,55	14,18	13,82
C. Spécialisé 2 ^e catégorie	125	16,16	15,75	15,35
D. Spécialisé 1 ^e catégorie	132	17,07	16,63	16,21
E. Qualifié	140	18,10	17,64	17,19

(*) 440h/semaine et 39h/semaine uniquement possibles moyennant des jours de compensation.
Généralisation des 38h/semaines dans le secteur au 1^{er} décembre 1988.

830.a Frais de transport - transport public

INTERVENTION PATRONALE DANS LES DEPLACEMENTS AVEC LES TRANSPORTS EN COMMUN A PARTIR DU 1^{ER} FEVRIER 2019

Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur		Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur	
	hebdomadaire	mensuelle		hebdomadaire	mensuelle
1	5,50	18,30	43 - 45	27,50	91,00
2	6,10	20,50	46 - 48	29,00	96,00
3	6,70	22,30	49 - 51	30,00	101,00
4	7,30	24,40	52 - 54	31,50	104,00
5	7,90	26,00	55 - 57	32,00	107,00
6	8,40	28,00	58 - 60	33,50	111,00
7	8,90	30,00	61 - 65	34,50	115,00
8	9,40	31,00	66 - 70	36,00	120,00
9	9,90	33,00	71 - 75	38,00	126,00
10	10,40	35,00	76 - 80	40,00	132,00
11	11,00	37,00	81 - 85	41,50	137,00
12	11,50	38,50	86 - 90	43,00	143,00
13	12,10	40,00	91 - 95	44,50	148,00
14	12,60	42,00	96 - 100	46,00	153,00
15	13,10	43,50	101 - 105	48,00	160,00
16	13,60	45,00	106 - 110	49,50	165,00
17	14,10	47,50	111 - 115	51,00	171,00
18	14,60	49,00	116 - 120	53,00	177,00

Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur		Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur	
	hebdomadaire	mensuelle		hebdomadaire	mensuelle
19	15,30	51,00	121 - 125	54,00	181,00
20	15,80	53,00	126 - 130	56,00	187,00
21	16,30	54,00	131 - 135	58,00	192,00
22	16,80	56,00	136 - 140	59,00	198,00
23	17,40	58,00	141 - 145	61,00	203,00
24	17,90	59,00	146 - 150	63,00	211,00
25	18,40	62,00	151 - 155	64,00	214,00
26	19,10	63,00	156 - 160	66,00	220,00
27	19,50	65,00	161 - 165	67,00	225,00
28	19,90	67,00	166 - 170	69,00	231,00
29	20,60	68,00	171 - 175	71,00	236,00
30	21,00	70,00	176 - 180	73,00	242,00
31 - 33	21,80	73,00	181 - 185	74,00	246,00
34 - 36	23,30	78,00	186 - 190	76,00	253,00
37 - 39	24,40	82,00	191 - 195	78,00	258,00
40 - 42	26,00	87,00	196 - 200	79,00	264,00

830.a-2

830.b Frais de transport - transport privé

INTERVENTION PATRONALE DANS LE TRANSPORT MAISON-TRAVAIL TRANSPORT PRIVÉ À PARTIR DU 1^{er} FEVRIER 2022

Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)	Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)
1	1,22	43 - 45	6,35
2	1,40	46 - 48	6,74
3	1,52	49 - 51	7,06
4	1,63	52 - 54	7,27
5	1,77	55 - 57	7,55
6	1,88	58 - 60	7,89
7	1,96	61 - 65	8,14
8	2,09	66 - 70	8,56
9	2,20	71 - 75	8,87
10	2,32	76 - 80	9,43
11	2,48	81 - 85	9,72
12	2,58	86 - 90	10,13
13	2,69	91 - 95	10,59
14	2,78	96 - 100	10,85
15	2,91	101 - 105	11,26
16	3,05	106 - 110	11,70
17	3,15	111 - 115	12,15
18	3,29	116 - 120	12,57
19	3,42	121 - 125	12,85

830.b-1

Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)	Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)
20	3,56	126 - 130	13,30
21	3,67	131 - 135	13,71
22	3,77	136 - 140	13,96
23	3,92	141 - 145	14,59
24	4,02	146 - 150	14,98
25	4,12	151 - 155	15,14
26	4,30	156 - 160	15,69
27	4,37	161 - 165	16,00
28	4,45	166 - 170	16,31
29	4,63	171 - 175	16,85
30	4,72	176 - 180	17,13
31 - 33	4,90	181 - 185	17,70
34 - 36	5,31	186 - 190	17,99
37 - 39	5,64	191 - 195	18,27
40 - 42	6,00	196 -200	18,86

CGSLB

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

e-mail siegesocial@cgsb.be | site web www.cgsb.be