

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR DE TERUGWINNING VAN METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2019*

**NATIONAAL AKKOORD
2019-2020**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

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

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7 § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen voor de periode 2019-2020 (BS 24 april 2019).

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA RECUPERATION DES METAUX**

*Convention collective de travail
du 26 juin 2019*

**ACCORD NATIONAL
2019-2020**

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières 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 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité pour la période 2019-2020 (MB 24 avril 2019).

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.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

Art. 4. – Koopkracht

Vanaf 1 juni 2019 worden alle sectorale minimum- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,8%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2017 inzake uurlonen, geregistreerd onder het nummer 142.832/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 2018 (Belgisch Staatsblad van 16 juli 2018), zal vanaf 1 juni 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 5. – Jaarlijkse premie

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 wordt aan elke voltijdse tewerkgestelde arbeider met een volledige referteperiode een jaarlijkse premie toegekend van € 150 bruto.

Voor deeltijdse arbeiders wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding tot hun deeltijdse arbeidsregeling overeenkomstig artikel 9 van de CAO 35 van de NAR.

§ 2. Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode.

Met referteperiode wordt bedoeld de 12 maanden voorafgaand aan de uitbetaling van de premie.

Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, zoals gedefinieerd in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof, moederschapsverlof en tijdelijke werkloosheid.

§ 3. De pro rata regeling geldt eveneens voor de arbeiders welke in de loop van de referteperiode in en uit dienst zijn getreden. Het pro rata bedrag van de jaarlijkse premie wordt uitbetaald op het ogenblik van de uitdiensttreding, samen met de normale loonafrekening.

§ 4. Deze premie wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari en telkens uitbetaald met de loonafrekening van de

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Pouvoir d'achat

A partir du 1^{er} juin 2019, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs seront augmentés de 0,8%.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 20 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 142.832/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2018 (Moniteur belge du 16 juillet 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juin 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 5. – Prime annuelle

§ 1. À partir du 1^{er} juillet 2019 une prime annuelle récurrente de € 150 bruts sera payée à chaque ouvrier à temps plein pouvant se prévaloir d'une période de référence complète.

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.

§ 2. 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 de 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, augmenté des jours de congé de paternité et de congé de maternité ainsi que de chômage temporaire.

§ 3. La règle du prorata 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.

§ 4. La prime sera indexée annuellement au 1^{er} janvier et elle sera versée avec le salaire du mois de juillet.

maand juli.

§ 5. De ondernemingen kunnen de jaarlijkse premie van €150 bruto op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak worden onderhandeld en dit op de wijze zoals omschreven in artikel 6.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst in die zin zal worden gesloten, vanaf 1 juli 2019 en voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Ondernemingsenveloppe

§ 1. Op ondernemingsvlak kan de jaarlijkse premie van € 150 bruto op een alternatieve wijze worden ingevuld via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan alleen op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

§ 2. De besteding van de overdraagbare ondernemingsenveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg. De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van de enveloppe verloopt in twee stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is ingesteld:

- Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.
- In ondernemingen met meerdere zetels wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop de onderhandelingen zullen gevoerd worden.
- Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 15 september 2019 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. In dat geval is het akkoord van alle in het paritair subcomité vertegenwoor-

§ 5. 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 6.

Remarque

Une convention collective en ce sens sera conclue à partir du 1^{er} juillet 2019 et pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Enveloppe d'entreprise

§ 1. Au niveau de l'entreprise, la prime annuelle de 150 euros 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

digde werknemersorganisaties vereist en moet de collectieve arbeidsovereenkomst getekend worden door de werkgever en alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

§ 4. Indien er geen akkoord is om te onderhandelen of indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen de bovengenoemde termijn, wordt de recurrente jaarlijkse premie van € 150 bruto toegekend vanaf 1 juli 2019.

Art. 7. – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid en ziekte, alsook de aanvullende vergoeding voor oudere zieken geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari 2018 (1,88%) en op 1 januari 2019 (2,21%).

Door deze berekening worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,13%.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2019:

- € 6,35 per werkloosheidsuitkering
- € 3,18 per halve werkloosheidsuitkering.

De aanvullende vergoeding bij ziekte bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2019:

- Na 60 dagen: € 66,27
- Na 120 dagen: € 90,16
- Na 180 dagen: € 117,09
- Na 240 dagen: € 117,09
- Na 300 dagen: € 117,09
- Na 365 dagen: € 117,09

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken bedraagt vanaf 1 juli 2019:

- € 6,06 per ziekte dag tot aan het pensioen

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 20 september 2017, geregistreerd onder het nummer 142.827/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 2018 (Belgisch Staatsblad van 18 juli 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

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.

Art. 7. – Fonds social

§ 1. A partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire et maladie, ainsi que l'indemnité complémentaire pour les malades âgés sont indexées sur base des indexations salariales réelles au 1^{er} janvier 2018 (1,88%) et au 1^{er} janvier 2019 (2,21%).

Suite à ce calcul, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,13%.

A partir du 1^{er} juillet 2019, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire sera donc de:

- € 6,35 par indemnité de chômage
- € 3,18 par demi-indemnité de chômage

L'indemnité complémentaire en cas de maladie sera donc à partir du 1^{er} juillet 2019 de :

- Après 60 jours: € 66,27
- Après 120 jours: € 90,16
- Après 180 jours: € 117,09
- Après 240 jours: € 117,09
- Après 300 jours: € 117,09
- Après 365 jours : € 117,09

L'indemnité complémentaire pour les malade âgés sera donc à partir du 1^{er} juillet 2019 de :

- 6,06 € par jour de maladie jusqu'à la pension

Remarque

La convention collective de travail du 20 septembre 2017 relative aux modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 142.827/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2018 (Moniteur Belge du 18 juillet 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 8. – Vervoerkosten

Vanaf 1 oktober 2019 wordt de werkgeverstussenkomst in de kosten van het openbaar vervoer verhoogd naar 80%.

Werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de terugwinning van metalen, sluiten ten laatste op 1 oktober 2019 een derdebetalersovereenkomst met de NMBS en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2017 betreffende de vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 142.829/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 2018 (Belgisch Staatsblad van 19 november 2018), zal vanaf 1 oktober 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding**Art. 9. – Collectief recht op vorming**

Vanaf 1 juli 2019 wordt er een collectief recht op vorming op opleiding van 1 dag per arbeider per kalenderjaar toegekend.

Art. 10. – Groeipad

Sociale partners engageren zich om te streven naar een groeipad, zoals voorzien in de Wet wendbaar en werkbaar werk van 5 maart 2017.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2017 betreffende vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 144.684/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (Belgisch Staatsblad van 13 september 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK V. – Loopbaanplanning**Art. 11. – SWT**

De sociale partners zijn overeengekomen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve ar-

Art. 8. – Frais de transport

À partir du 1^{er} octobre 2019, l'intervention patronale dans les frais pour les transport en commun est augmentée à 80 %.

Les employeurs qui ressortissent à la compétence de la sous-commission paritaire pour la récupération des métaux, concluront une convention de tiers-payant avec la SNCB au plus tard le 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail du 20 septembre 2017 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 142.829/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 novembre 2018 (Moniteur Belge du 19 novembre 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. – Formation**Art. 9. – Droit collectif à la formation**

A partir du 1^{er} juillet 2019, un droit collectif à 1 jour de formation par ouvrier et par année calendrier est accordé.

Art. 10. – Trajectoire de croissance

Les partenaires sociaux s'engagent à instaurer une trajectoire de croissance, comme prévue dans la Loi relative au travail faisable et maniable du 5 mars 2017.

Remarque

La convention collective de travail du 28 novembre 2017 relative à la formation, enregistrée sous le numéro 144.684/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018 (Moniteur Belge du 13 septembre 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. – Planification de la carrière**Art. 11. – RCC**

Les partenaires sociaux sont convenus de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de

beidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

Eveneens zijn sociale partners overeengekomen om de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste te laten nemen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Opmerking

Op het PSC van 12 juni 2019 werden hieromtrent 2 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name

- de collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 januari 2019 tot 31 december 2020
- de collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Art. 12. – Tijdskrediet en landingsbanen

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 kan het recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering met motief tot 36 maanden voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar, uitgebreid worden tot 51 maanden, mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 kan het recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering met motief tot 12 maanden, voor het volgen van een opleiding uitgebreid worden tot 36 maanden, mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

§ 3. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 4. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Les partenaires sociaux sont également convenus de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité complémentaire.

Remarque

Lors de la SCP du 12 juin 2019, 2 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^e janvier 2019 au 31 décembre 2020
- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période de 1^e janvier 2021 au 31 décembre 2022

Art. 12. – Crédit-temps et emplois fin de carrière

§ 1. À partir du 1^{er} juillet 2019, le droit à crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps avec motif jusqu'à 36 mois 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 et ce pour une durée indéterminée.

§ 2. À partir du 1^{er} juillet 2019, le droit à crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps avec motif jusqu'à 12 mois pour suivre une formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise.

§ 3. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5^{ème} 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 2019-2020.

§ 4. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail 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 57 ans pour la période 2019-2020.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en landingsbanen werd in die zin opgesteld en ondertekend, vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

HOOFDSTUK VI. – Werkbaar werk**Art. 13. – Klein verlet**

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 kunnen de in artikel 1 bedoelde arbeiders hun recht op klein verlet, in geval van een overlijden, opnemen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 wordt het aantal dagen klein verlet verhoogd van 3 naar 5 dagen in geval van overlijden van de personen zoals omschreven in artikel 3 § 6 van de cao 'kort verzuim'.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2014 inzake kort verzuim, geregistreerd onder het nummer 123.363/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2015 (Belgisch Staatsblad van 18 augustus 2015), wordt in die zin aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 14. – Anciënniteitsverlof

De éénmalige jubileumdag na 10 jaar anciënniteit wordt vanaf 1 juli 2019 omgezet in een recurrente dag anciënniteitsverlof vanaf 20 jaar anciënniteit. Deze dag anciënniteitsverlof komt bovenop de bestaande dagen anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar en 30 jaar.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 inzake anciënniteitsverlof, geregistreerd onder het nummer 131.174/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 10 januari 2017), wordt in die zin aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

Remarque

Une convention collective de travail concernant le crédit-temps et emplois fin de carrière a été signée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

CHAPITRE VI. – Travail faisable**Art. 13. – Petit chômage**

§ 1. À partir du 1^{er} juillet 2019, les ouvriers repris à l'article 1, peuvent exercer leur droit au petit chômage en cas d'un décès, au cours d'une période de 30 jours à partir du jour précédant le décès.

§ 2. À partir du 1^{er} juillet 2019, le nombre de jours de petit chômage est augmenté de 3 à 5 jours en cas du décès des personnes décrites à l'article 3 § 6 de la CCT 'petit chômage'.

Remarque

La convention collective de travail du 19 juin 2014 relative au petit chômage, enregistrée sous le numéro 123.363/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2015 (Moniteur Belge du 18 août 2015), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 14. – Congé d'ancienneté

À partir du 1^{er} juillet 2019, la journée jubilaire unique après 10 ans d'ancienneté est transposée en un jour de congé d'ancienneté récurrent à partir de 20 ans d'ancienneté. Ce jour de congé d'ancienneté s'ajoute aux jours de congé d'ancienneté déjà accordés à partir de 15 et 30 ans d'ancienneté.

Remarque

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 par arrêté royal du 11 décembre 2016 (Moniteur Belge du 10 janvier 2017), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

HOOFDSTUK V. – Flexibiliteit

Art. 15. – Interne grens van de arbeidsduur en referteperiode

In toepassing van artikel 26 bis § 1 en § 1 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, kan, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, de interne grens van de arbeidsduur worden opgetrokken van 143 uren naar maximum 180 uren en kan de referteperiode worden verlengd van een trimester tot 6 maanden, mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité.

Art. 16. – Beschikbaarheidstijd chauffeurs

§ 1. Sociale partners engageren zich tot het installeren van een systeem van beschikbaarheidstijd voor chauffeurs.

De beschikbaarheidstijd wordt betaald aan 100% en is beperkt tot 1 uur per werkdag.

De beschikbaarheidstijd wordt op dezelfde manier gedefinieerd als in het Koninklijk Besluit van 17 maart 2009 betreffende de arbeidsduur van het personeel tewerkgesteld aan vervoerwerken in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van papier (P.S.C. 142.03).

§ 2. Dit systeem is van toepassing voor de duurtijd van dit akkoord en is onderworpen aan een sectorale evaluatie.

§ 3. Er wordt een ARAB-vergoeding ingevoerd voor chauffeurs. De concrete modaliteiten van deze ARAB-vergoeding zullen door de sociale partners worden uitgewerkt, rekening houdend met de bestaande wetgeving.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst in die zin zal worden gesloten, voor een periode van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020.

CHAPITRE V. – Flexibilité

Art. 15. - Limite interne de la durée de travail et de la période de référence

En application de l'article 26 bis § 1 et § 1 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la limite interne de la durée de travail peut être relevée de 143 heures à 180 heures au maximum et la période de référence peut être prolongée d'un trimestre à 6 mois, moyennant une convention collective de travail au niveau d'entreprise signée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ou, à défaut, par toutes les organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire.

Art. 16. – Temps de disponibilité des chauffeurs

§ 1. Les partenaires sociaux s'engagent à instaurer un système de temps de disponibilité des chauffeurs.

Le temps de disponibilité est payé à 100 % et est limité à 1 heure par jour.

Le temps de disponibilité est défini de la même manière que dans l'arrêté royal du 17 mars 2009 relatif à la durée du travail du personnel occupé à des travaux de transport dans les entreprises ressortissant de la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier (S.C.P. 142.03).

§ 2. Ce système s'applique pour la durée de l'accord et sera soumis à une évaluation sectorielle.

§ 3. Une prime RGPT est introduite pour les chauffeurs. Les modalités concrètes de cette prime RGPT seront élaborées par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation existante.

Remarque

Une convention collective en ce sens sera conclue pour une période du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

HOOFDSTUK VI. – Eengemaakt werknemersstatuut**Art. 17.**

Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake inventarisatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen verder te zetten. Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK VII. – Technische aanpassingen

Art. 18. – De Vlaamse aanmoedigingspremies worden verlengd en als bijlage bijgevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2019 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan.

HOOFDSTUK VIII. – Sociale vrede en duurtijd van het akkoord**Art. 19. – Sociale vrede**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Art. 20. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

CHAPITRE VI. – Statut unique du travailleur**Art. 17.**

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. 18. – Les primes de la région Flamande ont été étendues et annexées à la convention collective de travail du 12 juin 2019 concernant le droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière.

CHAPITRE VIII. – Paix sociale et durée de l'accord**Art. 19. – 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. 20. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.

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.

