



**2021-2022**  
**Metaal-  
recuperatie**

**PC 142.01**

**AKKOORDEN EN COLLECTIVE  
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

# INHOUDSOPGAVE

## 000 WERKINGSSFEER PARITAIR COMITÉ

- 010. Toepassingsgebied
- 020. Behoud van cao's

## 100 VERLONING

- 111. Beroepenclassificatie
- 112. Loonvorming
- 120. Uurlonen
- 121. Jaarlijkse premie
- 123. Anciënniteittoeslag
- 130. Eindejaarspremie
- 140. Coronapremie
- 151. Vervoerskosten
- 160. Sectoraal systeem ecocheques

## 200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

- 210. Wekelijkse arbeidsduur
- 221. Anciënniteitsverlof
- 222. Bijkomende feestdagen
- 230.a SWT 2021-2022
- 230.b Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2022
- 230.c Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2023-2024
- 230.d Medisch SWT
- 242. Nieuwe arbeidsregelingen
- 247. Nachtarbeid

## 300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- 310. Kort verzuim
- 320. Opzeggingstermijn
- 342. Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen
- 362. Contracten van bepaalde duur en uitzendarbeid

## 400 OPLEIDING EN BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID

- 400. Vorming en opleiding
- 430. Werkbaar werk
- 470. Non-discriminatie

## 500 SOCIAAL OVERLEG

- 510. Statuut syndicale afvaardiging
- 520. Vakbondsvorming
- 530. Werkzekerheid
- 550. Syndicale premie 2021

## 600 BESTAANSZEKERHEID

- 610. Wijziging en coördinatie statuten Sociaal Fonds
- 620.a Basisbijdrage Sociaal Fonds
- 620.b Buitengewone bijdrage voor permanente vorming en risicogroepen
- 630. Sociaal sectoraal pensioenstelsel

## 700 SOCIALE PROGRAMMATIE

- 700. Nationaal akkoord 2021-2022

## 800 TABELLEN

- 810. Minimumlonen
- 830.a Vervoerskosten – openbaar vervoer
- 830.b Vervoerskosten – privévervoer



**000 WERKINGSSFEER PARITAIR SUBCOMITE**

**010. TOEPASSINGSGEBIED**

**020. BEHOUD VAN CAO'S**

**KB: 05.09.74**

**BS: 03.10.74**

**KB: 25.02.83**

**BS: 12.04.83**

1. Inhoud:

Toepassingsgebied Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen

2. Duurtijd:

Vanaf 3 oktober 1974 voor onbepaalde duur

## 010. Toepassingsgebied

*Koninklijk besluit van 5 september 1974*

### PARITAIR SUBCOMITE BENAMING EN BEVOEGDHEID

Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, te weten:

- de werkplaatsen voor het behandelen en verwerken van schroot, de magazijnen waar afval, schroot en resten van metalen en oude non-ferrometalen worden teruggewonnen, behandeld en bewerkt;
- de ondernemingen waar metalen tonnen worden schoongemaakt en hersteld;
- de ondernemingen die zich in hoofdzaak bezighouden met de recuperatie en de conditionering van:

- 1) metaalresiduen afkomstig van de recuperatie van ferro en non-ferrometalen;
- 2) afgekeurde halfproducten en afgewerkte producten van de ijzer- en staalindustrie.

CAO: 19.07.77

KB: 30.03.78

BS: 18.07.78

1. Inhoud:

Behoud CAO's afgesloten in het PsC 142 en van toepassing voor ondernemingen actief op het vlak van de metaalrecuperatie

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1977 voor onbepaalde duur

## 020. Behoud van CAO'S

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juli 1977*

### BEHOUD COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Art. 2.

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht, en die betrekking hebben op de terugwinning van metalen, en die nog van kracht zijn op 1 januari 1977, zijn van toepassing op de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1977.

Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door een eenparig akkoord van alle betrokken partijen, mits een opzegging van drie maand, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

## **100 VERLONING**

- 111. BEROEPENCLASSIFICATIE**
- 112. LOONVORMING**
- 120. UURLONEN**
- 121. JAARLIJKSE PREMIE**
- 123. ANCIËNNITEITTOESLAG**
- 130. EINDEJAARSPREMIE**
- 140. CORONAPREMIE**
- 151. VERVOERSKOSTEN**
- 160. SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES**

CAO: 22.05.91 KB: 09.10.91 BS: 23.01.92  
Registratienummer: 27.808/CO/142.01  
Registratiedatum: 25.06.91  
Publicatie van registratie in BS: 14.11.91

1. Inhoud:

Beroepenclassificatie

- A. Ongeschoolde
- B. Geoefende 3de categorie
- C. Geoefende 2de categorie
- D. Geoefende 1ste categorie
- E. Geschoolde

2. Vervanging van CAO's:

CAO 16.06.76 – KB 17.01.77 – BS 25.02.77 (Hoofdstuk 2)

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1991 voor onbepaalde duur

## 111. Beroepenclassificatie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 1991*

### BEROEPENCLASSIFICATIE

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of de werksters.

#### HOOFDSTUK II. – Beroepenclassificatie

Art. 3.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden worden de werklieden, tewerkgesteld in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen, in de hierna vermelde categorieën ingedeeld, op basis van de volgende omschrijvingen:

##### A. HULPWERKMAN

De werkman van wie geen speciale kennis of bijzondere lichamelijke geschiktheid gevergd wordt en die eenvoudige werken verricht waarvoor geen leertijd vereist wordt.

## B. GEOEFENDE 3DE CATEGORIE

De werkmán die eenvoudige werken uitvoert waarvoor slechts een korte aanpassingsperiode nodig is. Worden ondermeer in deze categorie ingedeeld: sorteerder, snijder met de hand, bediener van kleine handpersen.

## C. GEOEFENDE 2DE CATEGORIE

De werkmán die bekwaam is beroepsarbeid te verrichten die kennis vereist, verworven door ervaring of die aan een machine werkt. Worden ondermeer in deze categorie ingedeeld: magazijnier, snijder met brander, arbeider aan de zware pers of zware metaalschaar, geleider van de eenvoudige rolbrug.

## D. GEOEFENDE 1STE CATEGORIE

De werkmán die bekwaam is werken uit te voeren waarvoor kennis en handigheid vereist zijn die slechts na verschillende maanden ervaring verkregen worden. Worden ondermeer in deze categorie ingedeeld: snijder met brander bij ontmanteling of afbraak, kabelkraanbestuurder, vrachtwagenbestuurder, geleider van de gespecialiseerde rolbrug.

## E. GESCHOOLDE

De werkmán die bekwaam is werken uit te voeren waarvoor beroepskennis vereist is, verworven hetzij op school, hetzij door verschillende jaren ervaring.

Wordt ondermeer in deze categorie ingedeeld: onderhoudsmecaniciën.

Art. 4.

De partijen komen overeen dat bij een noodzakelijke aanpassing van de op ondernemingsvlak bestaande classificatie, de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk zal geraadpleegd worden.

Art. 5.

Vanaf 1 juni 1991 moet op iedere individuele loonfiche en loonafrekening, overhandigd aan de werkmán, de juiste beroepencategorie, waartoe betrokkene hoort, vermeld worden. Iedere werkmán behoort noodzakelijkerwijze tot één van de beroepencategorieën vermeld onder artikel 3.

Voor de vermelding volstaat het gebruik van de kenletter behorende bij iedere beroepencategorie: categorie "A" of "B" of "C" of "D" of "E".

## HOOFDSTUK III. – Slotbepalingen

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1991 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.



CAO: 22.06.11 KB: 19.04.13 BS: 28.08.13  
Registratienummer: 104.873/C0/142.01  
Registratiedatum: 27.07.11  
Publicatie van registratie in BS: 09.08.11

1. Inhoud:

Loonvorming

- Vaststelling van de minimumlonen door het Paritair Subcomité
- Verhogingen of aanpassingen van de minimumlonen houden rekening met de loonspanning (100 – 140)
- Loon van jobstudenten = 90 % van het baremaloon
- Koppeling van de lonen aan het indexcijfer: aanpassing van de lonen aan de reële index op 1 februari
- Afrondingsregels in euro
  - o Verhoging gebeurt op basis van 4de decimaal
  - o Afronding naar dichtst gelegen eurocent:
    - € .....,0001 tot en met € .....,0049 naar lagere eurocent
    - vanaf € .....,0050 naar hogere eurocent

2. Vervanging van CAO's:

CAO 27.06.03 – KB 09.06.05 – BS 18.02.05

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

## 112. Loonvorming

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2011*

### LOONVORMING

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 24 mei 2011.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

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 dit akkoord wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

### HOOFDSTUK II. – Lonen

Art. 2.

De minimumuurlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de bij artikel 1 bepaalde ondernemingen, worden vastgesteld door het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Art. 3.

De minimumuurlonen van de arbeiders, geklasseerd in de categorieën bepaald bij artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 1991, tot vaststelling van de beroepenclassificatie, worden aan de volgende baremieke spanning gekoppeld:

### Spanning

|                                         |        |
|-----------------------------------------|--------|
| A. Hulpwerkmán                          | 100    |
| B. Geóefende 3 <sup>de</sup> categorie  | 112,50 |
| C. Geóefende 2 <sup>de</sup> categorie  | 125    |
| D. Geóefende 1 <sup>ste</sup> categorie | 132    |
| E. Geschoolde                           | 140    |

### Art. 4. – Jobstudenten

In afwijking van artikel 3 van onderhavige overeenkomst, hebben jobstudenten recht op een uurloon aan 90 % van het baremaloon van de beroepencategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

Onder jobstudenten wordt verstaan: de studenten die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst tot tewerkstelling van studenten en die onttrokken zijn aan de toepassing van de RSZ-wet en dit conform artikel 17 bis van het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (uitvoeringsbesluit RSZ-wet, 28 november 1969).

## HOOFDSTUK III. – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

### Art. 5.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

### Art. 6.

Sinds 2005 worden de minimumuurlonen en werkelijk betaalde uurlonen telkens op 1 januari aangepast aan de reële index. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar te

vergelijken met de sociale index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor.

## HOOFDSTUK IV. – Afrondingsregels

### Art. 7.

Overeenkomstig en in uitvoering van:

- advies nummer 1210 van 17 december 1997 dat samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgebracht;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van 17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de bedragen van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 70 van 15 december 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de andere bedragen dan die welke zijn bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van 17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 78 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- de aanbeveling nummer 13 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekeninghoudend met de vierde decimaal.

De uitkomst van deze verhogingen of aanpassingen van de lonen wordt afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent.

Voorbeeld

- € .....,0001 tot en met € .....,0049 wordt afgerond naar de lagere eenheid;
- € .....,0050 tot en met € .....,0099 wordt afgerond naar de hogere eenheid.

## **HOOFDSTUK V. – Bijzondere bepalingen**

Art. 8.

Wanneer een verhoging samenvalt met een aanpassing, wordt de verhoging eerst toegepast.

## **HOOFDSTUK VI. – Slotbepalingen**

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 27 juni 2003 betreffende de loonvorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2005 (Belgisch Staatsblad van 18 februari 2005).

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

CAO: 29.11.21  
Neerlegging: 07.12.21  
Registratiedatum: 14.02.22  
Registratienummer: 170.143/C0/142.01  
Publicatie registratie in het BS: -

KB:

BS:

1. Inhoud:

- Minimumuurlonen vanaf 1 januari 2022 (nog vóór de indexering op 1 januari 2022).

2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO 26.06.19 – KB 03.12.19 – BS 23.12.19

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

## 120. Uurlonen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### UURLONEN

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 29 november 2021.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. – Lonen

Art. 2. – Minimumuurlonen

De minimumuurlonen die op 1 januari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 107,72 (december 2020), worden op 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

De minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2022 zijn:

| Categorieën                        | Spanning | 38 u./week<br>1/1/2022 |
|------------------------------------|----------|------------------------|
| Ongeschoolde                       | 100      | € 12,44                |
| Geoefende 3 <sup>e</sup> categorie | 112,5    | € 14,00                |
| Geoefende 2 <sup>e</sup> categorie | 125      | € 15,55                |
| Geoefende 1 <sup>e</sup> categorie | 132      | € 16,42                |
| Geschoolde                         | 140      | € 17,42                |

Nadat de verhoging met 0,4% werd toegepast, zullen de minimumuurlonen op 1 januari 2022 worden aangepast aan de index. De sociale index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar wordt hierbij vergeleken met de sociale index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor.

#### Art. 3. – Werkelijk betaalde lonen

De werkelijk betaalde uurlonen die op 1 januari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 107,72 (december 2020), worden op 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

Nadat de verhoging met 0,4% werd toegepast, zullen de werkelijk betaalde uurlonen op 1 januari 2022 worden aangepast aan de index. De sociale index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar wordt hierbij vergeleken met de sociale index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor.

#### Art. 4. - Jobstudenten

Vanaf 1 juli 2011 hebben jobstudenten recht op 90% van de bedragen vermeld in artikel 2 van onderhavige overeenkomst en dit voor de beroepencategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming van 22 juni 2011.

Onder jobstudenten wordt verstaan: de studenten die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst tot tewerkstelling van studenten en die onttrokken zijn aan de toepassing van de RSZ-Wet en dit conform artikel 17 bis van het Koninklijk Besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (uitvoeringsbesluit RSZ-wet, 28 november 1969).

Hierdoor worden de lonen voor de jobstudenten als volgt vastgesteld (regime 38 u/week – situatie op 1 januari 2022):

| Categorieën                           | Spanning | 38 u./week<br>1/1/2022 |
|---------------------------------------|----------|------------------------|
| A. Ongeschoolde                       | 100      | € 11,20                |
| B. Geoefende 3 <sup>e</sup> categorie | 112,5    | € 12,60                |
| C. Geoefende 2 <sup>e</sup> categorie | 125      | € 14,00                |
| D. Geoefende 1 <sup>e</sup> categorie | 132      | € 14,78                |
| E. Geschoolde                         | 140      | € 15,68                |

### HOOFDSTUK III. – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumtieprijzen

#### Art. 5.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 januari 2022 schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2011 betreffende de loonvorming en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.



## HOOFDSTUK IV. - Geldigheid

### Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende de uurlonen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, geregistreerd op 24 juli 2019 onder het nummer 152.848/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard op 3 december 2019 (Belgisch Staatsblad van 23 december 2019).

### Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende partijen.

### Art. 8.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 04.09.19  
Neerlegging: -  
Registratiedatum: -  
Registratienummer: -  
Publicatie registratie in het BS: -

KB:

BS:

1. Inhoud:

- Voltijds tewerkgestelde arbeider met volledige referteperiode heeft recht op jaarlijkse premie van € 150 bruto (pro rata voor deeltijdsen)
- Alternatieve besteding van premie op bedrijfsniveau is mogelijk (procedure in 2 stappen).

2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO – KB – BS

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 en voor onbepaalde duur

## 121. Jaarlijkse premie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019*

### JAARLIJKSE PREMIE

In uitvoering van artikel 5 en 6 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders 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. – Jaarlijkse premie

Art. 2

- § 1. Elke voltijds tewerkgestelde arbeider met een volledige referteperiode heeft recht op een jaarlijkse premie van € 150 bruto.
- § 2. Voor deeltijdse arbeiders wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding tot hun deeltijdse arbeidsregeling overeenkomstig artikel 9 van de CAO 35 van de NAR.
- § 3. 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.
- § 4. De pro rata regeling, zoals bepaald in § 3, 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.
- § 5. Deze premie wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2011 betreffende de loonvorming (geregistreerd onder het nummer 104.873/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2013 (BS 28/08/2013), en de in voege zijnde wettelijke bepalingen en telkens uitbetaald met de loonafrekening van de maand juli.
- § 6. 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 3.

### Art. 3. 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 vertegenwoordigde 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.

## HOOFDSTUK III – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende partijen.

CAO: 18.06.09 KB: 04.03.10 BS: 25.06.10  
Registratienummer: 94.380/CO/142.01  
Registratiedatum: 17.09.09  
Publicatie van registratie in BS: 30.09.09

1. Inhoud:

Anciënniteittoeslag

Vanaf 01.10.2007 wordt per schijf van 10 jaar anciënniteit in de onderneming een anciënniteittoeslag van € 0,05/uur betaald:

- vanaf 10 jaar anciënniteit: recht op een toeslag van € 0,05/uur
- vanaf 20 jaar anciënniteit: recht op een toeslag van € 0,10/uur
- vanaf 30 jaar anciënniteit: recht op een toeslag van € 0,15/uur

2. Vervanging van CAO's:

CAO 26.06.07 – KB 01.07.08 – BS 27.08.08

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2009 voor onbepaalde duur

## 123. Anciënniteittoeslag

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009*

### ANCIENNITEITTOESLAG

In uitvoering van artikel 18 § 3 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Anciënniteittoeslag

Art. 2.

Sinds 1 oktober 2007 wordt aan arbeiders met volgende anciënniteit in de onderneming een anciënniteittoeslag op het uurloon toegekend, met name:

- na 10 jaar anciënniteit in de onderneming wordt een anciënniteittoeslag toegekend van € 0,05/uur;
- na 20 jaar anciënniteit in de onderneming wordt een bijkomende anciënniteittoeslag toegekend van € 0,05/uur;
- na 30 jaar anciënniteit in de onderneming wordt een bijkomende anciënniteittoeslag toegekend van € 0,05/uur.

## Art. 3.

Hierdoor wordt vanaf 1 oktober 2007 voor een arbeider met 20 jaar of meer anciënniteit in de onderneming een anciënniteittoeslag toegekend van € 0,10/uur en voor een arbeider met 30 jaar of meer anciënniteit van € 0,15/uur.

### HOOFDSTUK III. – Algemene bepalingen

## Art. 4.

Deze forfaitaire verhoging wordt toegekend de maand volgend op de maand waarin hogervermelde anciënniteit bereikt werd. Voor de berekening van de anciënniteit, wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding die op elke individuele loonfiche en/of individuele rekening dient vermeld.

## Art. 5.

Deze anciënniteittoeslag valt onder het begrip loon, zoals bedoeld in artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van loon der werknemers en daardoor moet zij ook in rekening worden gebracht voor alle vervangingsinkomens, voor de sociale zekerheid en voor alle vergoedingen berekend op basis van het loon.

Deze anciënniteittoeslag dient beschouwd te worden als loon, niet als een premie.

## Art. 6.

Deze forfaitaire verhoging wordt toegekend ongeacht het uurregime waarin de arbeider is tewerkgesteld. Bovendien is deze vergoeding recurrent naar de volgende jaren.

## Art. 7.

Deze anciënniteittoeslag dient apart te worden vermeld op de loonfiche.

## Art. 8.

Ondernemingen die in hun uurloon via een collectieve arbeidsovereenkomst een anciënniteitvergoeding voorzien hebben, dienen zich minimaal aan te passen aan de sectorale regeling. Andere anciënniteitsregelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing naast de sectorale regeling.

### HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

## Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 26 juni 2007, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, betreffende de anciënniteittoeslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2008 (Belgisch Staatsblad van 27 augustus 2008).

## Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

**CAO: 20.09.17**

**KB:**

**BS:**

**Registratienummer: 142.830/CO/142.01**

**Registratiedatum: 24.11.17**

**Publicatie van registratie in BS:**

#### 1. Inhoud:

Regeling eindejaarspremie

##### *Bedrag*

- 9,1 % van het bruto-jaarloon (uitgezonderd toeslag overuren)
- te betalen ten laatste op 31 december of bij vertrek

##### *Referteperiode*

1 december – 30 november

##### *Rechthebbenden*

Minstens 3 maanden dienst tussen 1/12 en 30/11

##### *Verlies van recht*

Ontslag dringende reden

##### *Pro rata*

- ontslag werkgever (afdanking)
- ontslag werknemer
- vanaf 1 januari 2014: beëindiging in onderling akkoord

##### *Volledige premie*

Bij overlijden of (brug)pensioen

##### *Gelijkstellingen*

- arbeidsongeval of beroepsziekte
- ongeval of ziekte (max. 60 dagen per referteperiode op voorwaarde dat de ziekte min. 14 kalenderdagen ononderbroken duurt)
- tijdelijke werkloosheid: max. 60 dagen per referteperiode
- familiaal verlof
- bevallingsrust
- geboorteverlof
- wederoproeping onder de wapens
- wettelijk betaalde feestdagen

#### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 19.06.14 – KB 10.04.15 – BS 12.05.15

#### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur



## 130. Eindejaarspremie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2017*

### EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 15 juni 2017.

#### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder 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. - Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, wordt een eindejaarspremie door de werkgevers toegekend aan de bij artikel 1 bedoelde arbeiders die op 30 november van het refertejaar in het personeelsregister van de onderneming zijn ingeschreven.

Art. 3.

Deze eindejaarspremie wordt vastgesteld op 9,1 pct. van het jaarlijks brutoloon.

Art. 4.

Het refertejaar voor de berekening van de eindejaarspremie vangt aan op 1 december van het voorgaande jaar, en eindigt op 30 november van het lopende jaar.

Art. 5.

Het in artikel 3 vermelde bedrag geldt voor de arbeiders die op 30 november van het refertejaar een dienstanciënniteit van één jaar hebben in de onderneming.

Art. 6.

De arbeiders die sedert ten minste drie maanden in de onderneming zijn tewerkgesteld, hebben recht op een premie gelijk aan 9,1 pct. van het brutoloon verdiend in de onderneming tijdens het refertejaar.

Art. 7.

Onder jaarlijks brutoloon, zoals bedoeld bij artikel 3, wordt verstaan: het gedurende het refertejaar ontvangen brutoloon voor de werkelijk gepresteerde werkuren met uitsluiting van de premies voor overuren.

Worden met gepresteerde uren gelijkgesteld:

- 1) De arbeidsongeschiktheden voortvloeiend uit arbeidsongevallen of beroepsziekten.
- 2) De arbeidsongeschiktheden voortvloeiend uit andere ongevallen of ziekten, voor zover zij een ononderbroken duur van ten minste 14 kalenderdagen hebben. De gelijkstelling wordt tot 60 dagen per referteperiode beperkt.
- 3) De afwezigheden in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid in toepassing van artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978

op de arbeidsovereenkomsten. De gelijkstelling wordt tot maximum 60 dagen per referteperiode beperkt.

- 4) De afwezigheden voortvloeiend uit wettelijk kort verlet, syndicale vorming, wederoproepping onder de wapens, bevallingsrust, geboorteverlof, syndicale opdrachten en door de werkgever toegestane afwezigheden voor aan het wettelijk kort verlet gelijkaardige motieven, uitgezonderd de door de werkmans of werkster aangevraagde onbezoldigde bijkomende vakantie.

- 5) De wettelijk betaalde feestdagen.

In deze gevallen wordt de premie berekend op basis van het uurloon dat normaal wordt betaald op het ogenblik van de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Art. 8.

De tijdens het refertejaar gepensioneerde of op brugpensioen/ stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gestelde arbeiders, alsook de rechthebbenden van een in hetzelfde jaar overleden arbeider genieten de eindejaarspremie, zoals vastgesteld bij artikel 3.

Onder rechthebbende wordt verstaan de fysieke persoon die de begrafenis-kosten heeft gedragen.

Het in aanmerking te nemen jaarlijks brutoloon is dit van de laatste twaalf maand van de loopbaan van de arbeider.

Art. 9.

De arbeiders die gedurende het refertejaar worden ontslagen om gelijk welke reden, behalve de dringende reden, genieten een premie gelijk aan 9,1 pct. van het brutoloon verdiend in de onderneming tijdens het refertejaar, en zelfs wanneer zij gedurende hun opzeg een tegenopzeg geven. Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, geeft recht op deze pro rata eindejaarspremie.

Arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in onderlinge toestemming, hebben eveneens recht op de pro rata eindejaarspremie.

Art. 10.

De arbeiders die aan de bij de artikelen 5 en 6 bedoelde anciënniteitsvoorwaarden voldoen en de onderneming in de loop van het refertejaar vrijwillig verlaten, genieten een premie gelijk aan 9,1 pct. van het brutoloon verdiend in de onderneming tijdens het refertejaar.

De arbeiders die de onderneming verlaten ontvangen de eindejaarspremie op het ogenblik van hun vertrek.

### **HOOFDSTUK III. - Betaling**

Art. 11.

De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 31 december van elk beschouwd jaar betaald.

### **HOOFDSTUK IV. - Geldigheid**

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2014 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, geregistreerd op 16 september 2014 onder het nummer 123.367/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 12 mei 2015).

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

CAO: 29.11.21  
Neerlegging: -  
Registratiedatum: -  
Registratienummer: -  
Publicatie registratie in het BS: -

KB:

BS:

1. Inhoud:

- Coronapremie (bedrag en voorwaarden)

2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO – KB – BS

3. Duurtijd:

Vanaf 1 augustus 2020 tot en met 31 december 2022

## 140. Coronapremie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### CORONAPREMIE

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en op de arbeiders die actief zijn als uitzendkracht in een onderneming die ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van de metalen.

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

#### HOOFDSTUK II. – Voorwerp

##### Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een coronapremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021. (Belgisch staatsblad 29 juli 2021).

Zij legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de coronapremie.

## HOOFDSTUK III. – De premie: bedrag en toekenningsmodaliteiten

Art. 3.

### Modaliteiten

§ 1. Onder de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kent elke onderneming uiterlijk tegen 31 december 2021 een coronapremie toe aan haar arbeiders onder de vorm voorzien in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (Belgisch staatsblad 29 juli 2021).

De onderneming kiest voor een toekenning op naam van de arbeider in een elektronische vorm of via een papieren drager. De hoogste nominale waarde per coronapremie-cheque toegekend via een papieren drager wordt bepaald op 10 €.

Het totale bedrag aan toegekende coronapremies moet voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Het totale bedrag van de door de werkgever toegekend coronapremie-cheques mag niet meer bedragen dan 500 euro per arbeider.

### Bedrag en toekenning per arbeider

§ 2. De basispremie bedraagt 80 € en wordt toegekend aan de werknemers op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021.
- Minstens 60 dagen effectieve prestaties tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021 voor de volledige basispremie.

- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties:
  - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
  - Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%
  - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%

- Op basis van een arbeidsregime van 38 uur/week.

- Pro rata volgens de tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021.

§ 3. Bovenop de basispremie van 80 € wordt een variabele premie toegekend op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 3 maanden anciënniteit op 30 november 2021

Het variabele bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021:

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 420 €
- Tussen 6-10 dagen afwezigheid: 360 €
- Tussen 11-20 dagen afwezigheid: 300 €
- Tussen 21-30 dagen afwezigheid: 250 €
- Tussen 31-40 dagen afwezigheid: 200 €
- Tussen 41-50 dagen afwezigheid: 150 €
- Tussen 51-60 dagen afwezigheid: 100 €
- Tussen 61-80 dagen afwezigheid: 50 €

De proratisering van het variabel gedeelte gebeurt op dagbasis (230 dagen in een vijfdagenweek).

Op basis van een arbeidsregime van 38 uur/week.

§ 4. Voor de bepaling van het variabel gedeelte worden volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht-corona in hoofde van de werkgever
- Dagen van jaarlijkse vakantie
- Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen
- Inhaalrust van overuren
- Moederschapsrust en geboorteverlof
- Syndicaal verlof

§ 5. Aanrekening van een reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021 op ondernemingsniveau.

§ 6. Op ondernemingsniveau kunnen betere afspraken overeengekomen worden.

§ 7. Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende coronapremie mag niet meer bedragen dan 500 euro per werknemer.

Art. 4.

§ 1. De consumptiecheques mogen alleen gebruikt worden voor uitgifte in:

- De inrichtingen die ressorteren onder de horeca-sector;
- De kleinhandelzaken die, in de gelijktijdige fysieke aanwezigheid van de consument in de vestigingseenheid, goederen aanbieden aan de consument, met inbegrip van de hersteldiensten waarbij het te herstellen goed

fysiek door de consument in de vestigingseenheid wordt gebracht en afgehaald;

- In de wellnesscentra (de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's, stoomcabines en hammams);
- In de activiteiten die genoemd worden onder het paritair comité van de toeristische attracties (PC 333);
- In de bioscopen en in de overige inrichtingen die behoren tot de culturele sector die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid;
- In de bowlingzalen, de zwembaden en de fitnesscentra en in de sportverenigingen voor wie een federatie, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, bestaat of behoren tot een van de nationale federaties;
- In de schoonheidssalons, de niet-medische pedicurezaken, de nagelsalons, de massagesalons, de kapperszaken en barbiers, de tatoeage- en piercingsalons;
- De rijsscholen;
- Elke andere inrichting die na sluiting van deze overeenkomst door de bevoegde autoriteit is erkend.

§ 2. De geldigheid van de consumptiecheques is beperkt tot 31 december 2022. Dit is de uiterste datum waarop de werknemer de consumptiecheques kan besteden.

## HOOFDSTUK IV. – Uitreikingsdatum

Art. 5.

Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe, overeenkomstig artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK V. – Inwerkingtreding en geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur gaande van 1 augustus 2021 tot uiterlijk 31 december 2022.

Art. 7.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.



CAO: 14.04.20 KB: 09.03.21 BS: 14.04.21  
Neerlegging: 28.04.20  
Registratiedatum: 25.05.20  
Registratienummer: 158560  
Publicatie registratie in het BS: 22.06.20

#### 1. Inhoud

- Vervoer per spoor
- Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer
- Privé-vervoer

#### 2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO 04.09.19 – KB – BS

#### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 oktober 2019 en voor onbepaalde duur

## 151. Vervoerskosten

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2020*

### VERVOERSKOSTEN

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2019 – 2020 van 26 juni 2019.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

#### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders 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.

#### Art. 2.

De bepalingen van onderhavige overeenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden ten minste 1 kilometer bedragen.

Vanaf 1 juli 2020 wordt deze minimumvereiste van 1 kilometer opgeheven.

### HOOFDSTUK II. – Gemeenschappelijk openbaar vervoer

#### Afdeling 1. – Vervoer per spoor

#### Art. 3.

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de trein, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80 % van de totale kost van het vervoersbewijs.

De werkgever sluit ten laatste op 1 oktober 2019 een derdebetalersovereenkomst met de NMBS.

## **Afdeling 2. – Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer**

Art. 4.

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met een ander gemeenschappelijk openbaar vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80 % van de totale kost van het vervoersbewijs.

Art. 5.

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- de arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers.

Hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren.

- de werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

## **Afdeling 3. – Gemengde openbare vervoermiddelen**

Art. 6.

Wanneer de arbeider verschillende openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen gebruikt, heeft hij recht op dezelfde vergoeding zoals bepaald in artikel 3 en 4 van onderhavige overeenkomst voor de afstand die overeenstemt met de som van de afstanden van de verschillende vervoermiddelen.

## **HOOFDSTUK III. - Privévervoer**

Art. 7.

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Art. 8.

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Art. 9.

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2020 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

Art. 10.

Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatst wordt de tussenkomst van de werkgever beschouwd als een fietsvergoeding en vastgelegd op € 0,23 per afgelegde kilometer, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing met het privé vervoer zoals bepaald in artikel 7 en artikel 8 van onderhavige overeenkomst.

De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.

## HOOFDSTUK IV. – Betalingsmodaliteiten

Art. 11.

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt tenminste eenmaal per maand betaald.

Art. 12.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Art. 13.

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

## HOOFDSTUK V. – Specifieke bepalingen

Art. 14. - Verplaatsing voor leerlingen

Een leerling die zich van thuis naar het werk verplaatst, heeft recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de leerling gebruikte vervoermiddel.

## HOOFDSTUK VI. – Slotbepalingen

Art. 15.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 4 september 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, geregistreerd op 30 oktober 2019 onder het nummer 154.914/CO/142.01.

Art. 16.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

Art. 17

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

***Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 30 maart 2020***

**In uitvoering van hoofdstuk III**

De dagvergoedingen worden op 1 februari 2020 als volgt vastgelegd:

| Aantal km. | Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d/week) | Aantal km. | Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d/week) |
|------------|-------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------|
| 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                                            |

| Aantal km. | Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d/week) | Aantal km. | Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d/week) |
|------------|-------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------|
| 11         | 2,38                                            | 81 - 85    | 9,34                                            |
| 12         | 2,48                                            | 86 - 90    | 9,73                                            |
| 13         | 2,58                                            | 91 - 95    | 10,17                                           |
| 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                                           |

CAO: 20.09.17

KB:

BS:

Registratienummer: 142.828/CO/142.01

Registratiedatum: 24.11.17

Publicatie van registratie in BS:

#### 1. Inhoud:

Sectoraal systeem ecocheques:

- garantie van de € 250 op jaarbasis (voor onbepaalde duur), uit te betalen in 2 schijven van € 125 op 15 juni en 15 december
- gelijke rechten voor uitzendkrachten
- uitbreiden van de gelijkgestelde periodes met het geboorteverlof
- pro rata voor in- en uitdiensttreding in de loop van de referteperiode (1/25 per week) en voor deeltijdse arbeiders
- alternatieve besteding in onderneming op gelijk welk moment mogelijk

#### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 19.06.14 – Reg.nr. 123.364/CO/142.01

#### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur

## 160. Sectoraal systeem ecocheques

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2017*

### SECTORAALSYSTEEM ECOCHEQUES

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 15 juni 2017.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. - Algemeen kader

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis betreffende de ecocheques, en gesloten in de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009 en 21 december 2010;

- de adviezen betreffende de ecocheques met nummers 1675, 1728, 1758 en 1787 van de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009, 16 maart 2010, 21 december 2010 en 20 december 2011;
- het koninklijk besluit van 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19quater in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 november 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (Belgisch Staatsblad 20 mei 2009).

### HOOFDSTUK III. - Toekenning van de ecocheques

#### Art. 3.

Aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider worden jaarlijks 2 semestriële schijven van ecocheques betaald, elk ter waarde van € 125,00.

#### Art. 4.

De betaling van deze ecocheques vindt elk jaar opnieuw plaats op volgende tijdstippen:

- ten laatste op 15 juni en behelst de referteperiode van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar;
- ten laatste op 15 december en behelst de referteperiode van 1 juni tot en met 30 november van het lopende jaar.

#### Art. 5.

De hoogste nominale waarde van de ecocheque die wordt toegekend, zoals opgenomen in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedraagt € 10,00 per ecocheque.

#### Art. 6.

De ecocheque wordt op naam van de arbeider afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van sociale documenten.

#### Art. 7.

Bovendien dient op de ecocheque duidelijk te worden vermeld dat zijn geldigheid tot 24 maanden beperkt is en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter, zoals opgenomen in de lijst gevoegd als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis.

#### Art. 8.

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

### HOOFDSTUK IV. - Prestaties en gelijkstellingen

#### Art. 9.

Voor de toekenning van de ecocheques wordt per referteperiode rekening gehouden met de gewerkte dagen van de arbeider die voltijds is tewerkgesteld.

#### Art. 10.

Met gewerkte dagen worden gelijkgesteld alle dagen die zijn opgenomen in artikel 6 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98, en gewijzigd bij artikel 2 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis.

Bovendien worden ook met gewerkte dagen gelijkgesteld, de dagen bij tijdelijke werkloosheid, bij ziekte of (arbeids-)ongeval en de dagen geboorteverlof.

Art. 11.

Uitzendkrachten, tewerkgesteld in een onderneming behorende tot het Paritair Comité voor de Terugwinning van metalen, krijgen op de hierboven vermelde tijdstippen ecocheques uitbetaald ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt.

Het bedrag van € 125 wordt aangepast in functie van het aantal tewerkgestelde dagen, en dit volgens het pro rata principe van in- en uitdienststreders, zoals opgenomen in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK V. - Pro rata toekenning

Art. 12.

Er wordt een pro rata uitbetaald in volgende gevallen:

- Arbeiders die in de loop van het betrokken semester in de onderneming in dienst of uit dienst treden, hebben recht op een pro rata van de semestriële schijven, a rato van 1/25e per week, met een maximum van 25/25e. Voor de toepassing van deze alinea wordt met week bedoeld, elke week waarin minimum 1 dag wordt gewerkt of gelijkgesteld.
- Deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk. De tewerkstellingsbreuk is de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse arbeider.

Art. 13.

Bij uitdiensttreding dienen de ecocheques, die pro rata worden toegekend, te worden uitbetaald ten laatste op het moment van uitdiensttreding.

## HOOFDSTUK VI. - Alternatieve besteding op ondernemingsniveau

Art. 14.

Een alternatieve besteding voor deze ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op gelijk welk moment op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van 2 x € 125 gegarandeerd wordt en mits een akkoord op ondernemingsvlak, en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 15.

Een kopie van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter informatie te worden overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Terugwinning van metalen, uitdrukkelijk vermeldend "Kopie aan de Voorzitter in uitvoering van artikel 15 van de CAO omtrent ecocheques".

Art. 16.

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dienen minstens dezelfde gelijkstellingen te worden voorzien die ook zijn opgenomen binnen het sectoraal systeem van ecocheques, zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 17.

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dient een evaluatie te worden voorzien. Op basis van deze evaluatie moet het mogelijk zijn om nadien terug aan te sluiten op de sectorale regeling.

## HOOFDSTUK VII. - Recurrentie

Art. 18.

Elke vorm van invulling van de koopkracht geldt voor onbepaalde duur. De waarde van het voordeel bedraagt € 250 per jaar (inclusief RSZ bijdragen voor werkgever en werknemer) en dit sinds 2011.

## HOOFDSTUK VIII. - Geldigheid

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 19 juni 2014 betreffende het sectoraal systeem eco-cheques, geregistreerd op 16 september 2014 onder het nummer 123.364/C0/142.01, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 april 2015 (BS 20 april 2015).

Art. 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 6 maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Terugwinning van metalen en aan de ondertekende organisaties.



## **200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN**

**210. WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR**

**221. ANCIËNNITEITSVERLOF**

**222. BIJKOMENDE FEESTDAGEN**

**230.a SWT 2021-2022**

**230.b VRIJSTELLING AANGEPASTE  
BESCHIKBAARHEID 2022**

**230.c VRIJSTELLING AANGEPASTE  
BESCHIKBAARHEID 2023-2024**

**230.d MEDISCH SWT**

**242. NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN**

**247. NACTARBEID**

|                     |              |              |
|---------------------|--------------|--------------|
| CAO: 21.04.80       | KB: 17.03.81 | BS: 22.05.81 |
| CAO: 27.05-29.06.87 | KB: 31.12.87 | BS: 29.01.88 |

#### 1. Inhoud:

Wekelijkse arbeidsduur  
 39 u./week vanaf 1 juni 1980  
 38 u./week vanaf 1 december 1988

#### 2. Duurtijd:

Vanaf 1 juni 1980 voor onbepaalde duur

## 210. Wekelijkse arbeidsduur

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1980*

### VERKORTING VAN DE ARBEIDSDUUR

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

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

#### HOOFDSTUK II. – Toepassingsmodaliteiten

##### Art. 2.

Vanaf 1 juni 1980 wordt de arbeidsduur met één uur verkort en tot 39 uur per week verminderd.

Vanaf 1 december 1988 wordt de arbeidsduur met één uur verkort en tot 38 uur per week verminderd.

De toepassingsmodaliteiten van deze wekelijkse verkorting zijn overeen te komen in het vlak van de onderneming.

##### Art. 3.

De verkorting van de arbeidsduur mag geen vermindering van het loon voor gevolg hebben.

Art. 4.

In de ondernemingen waar voor 1 januari 1980 de arbeidsduur – in om het even welke vorm – tot 39 uren per week of minder werd verkort, wordt een compensatie gelijk een 2,56 % van de lonen per 1 juni 1980 aan de werklieden en werkers toegekend in een vorm op ondernemingsvlak overeen te komen.

### **HOOFDSTUK III. – Geldigheid**

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 1980 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elke ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maand gericht bij een ter post aangetekende brief, aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

CAO: 04.09.19

KB:

BS:

Neerlegging: -

Registratiedatum: -

Registratienummer: -

Publicatie registratie in het BS: -

#### 1. Inhoud:

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider recht op:

- één dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming
- twee dagen anciënniteitsverlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming
- drie dagen anciënniteitsverlof na 30 jaar anciënniteit in de onderneming.

#### 2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO 13.10.15 – KB 11.12.16 – BS 10.01.17

#### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 en voor onbepaalde duur

## 221. Anciënniteitsverlof

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019*

### ANCIENNITEITSVERLOF

In uitvoering van artikel 14 van het nationaal akkoord 2019 – 2020 van 26 juni 2019.

### HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

#### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders 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. - Toekenningsmodaliteiten

#### Art. 2.

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider recht op:

- één dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming
- twee dagen anciënniteitsverlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming
- drie dagen anciënniteitsverlof na 30 jaar anciënniteit in de onderneming.

#### Art. 3.

De eerste dag anciënniteitsverlof wordt toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider 15 jaar anciënniteit in de onderneming bereikt.

De tweede dag anciënniteitsverlof wordt toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider 20 jaar anciënniteit in de onderneming bereikt.

De derde dag anciënniteitsverlof wordt toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider 30 jaar anciënniteit in de onderneming bereikt.

Bovendien blijft de arbeider deze anciënniteitsdag(en) behouden tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de vereiste anciënniteit bereikt in de onderneming.

Art. 4.

Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden.

Art. 5.

Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing. Wanneer echter op het vlak van de onderneming de 1ste anciënniteitsdag later valt dan de sectorale regeling, dient de 1ste anciënniteitsdag te worden geënt op de sectorale regeling, met name vanaf 15 jaar anciënniteit.

Art. 6.

Elke dag van het anciënniteitsverlof wordt door de werkgever betaald op basis van het normale loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, en de hieraan aangebrachte wijzigingen.

### **HOOFDSTUK III. - Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 betreffende het anciënniteitsverlof, geregistreerd onder het nummer 131.174/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard op 11 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 10 januari 2017).

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2011 betreffende de jubileumdag van 22 juni 2011, geregistreerd onder het nummer 104.878/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 april 2013 (Belgisch Staatsblad van 7 mei 2013) wordt opgeheven vanaf 1 juli 2019.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

CAO: 21.04.80

KB: 17.03.81

BS: 21.05.81

1. Inhoud:

Toekenning communautaire feestdag  
11 juli – Vlaamse gemeenschap  
27 september – Franstalige gemeenschap

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1980 voor onbepaalde duur

## 222. Bijkomende feestdagen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1980*

### TOEKENNING VAN GEWESTELIJKE FEESTDAGEN

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

#### HOOFDSTUK II. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

Ingevolge de aanbevelingen van de Cultuurraden wordt er een speciale verlofdag toegekend:

1. op 11 juli in het Nederlands taalgebied;
2. op 27 september in het Frans taalgebied.

De datum van deze speciale verlofdag wordt voor de werklieden en werksters van het Brusselse gewest in gemeenschappelijk overleg in het vlak van de onderneming vastgesteld en dit is eveneens het geval voor het Duits taalgebied tot er een bijzondere dag wordt vastgesteld.

Art. 3.

Indien de speciale verlofdag met een zaterdag of een zondag samenvalt, wordt hij vervangen door een andere dag in gemeenschappelijk overleg in het vlak van de onderneming vastgesteld.

Art. 4.

De vaste lonen blijven behouden voor deze speciale verlofdag.

Art. 5.

De toepassingsmodaliteiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en onder meer de binding van de werklieden en werksters aan de streek volgens hun functies of andere criteria, worden in gemeenschappelijk overleg in het vlak van de onderneming geregeld.

### **HOOFDSTUK III. – Geldigheid**

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1980 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Elke ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maand gericht bij een ter post aangetekende brief, aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

CAO: 29.11.21  
Neerlegging: 07.12.21  
Registratiedatum: 14.02.22  
Registratienummer: 170141/CO/142.01  
Publicatie registratie in het BS: 28.02.22

KB:

BS:

#### 1. Inhoud:

Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag

- Op 60 jaar – na 33 jaar beroepsloopbaan waarvan 20 jaar met nacht-prestaties
- Op 60 jaar – na 33 jaar beroepsloopbaan mits zwaar beroep
- Op 60 jaar – na 35 jaar beroepsloopbaan mits zwaar beroep
- Op 60 jaar – na 40 jaar beroepsloopbaan
- Mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

#### 2. Duurtijd:

Van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023

## 230.a SWT 2021-2022

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Toegepaste stelsels

##### **SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.**

##### Art. 2.

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachttregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.



**SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.**

Art. 3.

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

**SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep**

Art. 4.

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst, alsook een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

**SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden**

Art. 5.

§1. In toepassing van artikel 3, §7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 ontslagen worden en die in de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 jaar aantonen.

**HOOFDSTUK III. – Betaling van de aanvullende vergoeding**

Art. 6.

Het Sociaal Fonds voor de terugwinning van metalen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 18 augustus 2021 betreffende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd op 4 november 2021 onder het nummer 168.027/CO/142.01, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, vanaf het ogenblik dat de arbeider de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Het Sociaal Fonds voor de terugwinning van metalen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

#### **HOOFDSTUK IV. – Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CAO: 29.11.21  
Neerlegging: 07.12.21  
Registratiedatum: 14.02.22  
Registratienummer: 170139/CO/142.01  
Publicatie registratie in het BS: 28.02.22

KB:

BS:

1. Inhoud:

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid

2. Duurtijd:

Van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022

## 230.b Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2022

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Draagwijdte van de overeenkomst

##### Art. 2.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§ 2. Zij heeft tot doel tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling, , voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, met een lange loopbaan, alsook met de collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT van 29 november 2021 van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

### HOOFDSTUK III. – Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Art. 3.

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, geldt dat de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidsstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden;
- ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer, hebben bereikt

### HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering

CAO: 29.11.21  
Neerlegging: 07.12.21  
Registratiedatum: 14.02.22  
Registratienummer: 170140/CO/142.01  
Publicatie registratie in het BS: 28.02.22

KB:

BS:

1. Inhoud:

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2023-2024

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024

## 230.c Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2023-2024

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID (2023-2024)

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Draagwijdte van de overeenkomst

##### Art. 2.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§ 2. Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid,

die in een zwaar beroep hebben gewerkt, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling, , voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, met een lange loopbaan, alsook met de collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT van 29 november 2021 van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

### HOOFDSTUK III. – Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Art. 3.

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, geldt dat de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden;
- ze op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

### HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering

CAO: 29.11.21  
Neerlegging: 07.12.21  
Registratiedatum: 14.02.22  
Registratienummer: 170142  
Publicatie registratie in het BS: 28.02.22

KB:

BS:

1. Inhoud:

Medisch SWT

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023

## 230.d Medisch SWT

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Toegepast stelsel

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden.

##### Art. 2.

In toepassing van artikel 3, § 6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en die gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder

zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- Ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

### **HOOFDSTUK III. – Betaling van de aanvullende vergoeding**

Art. 3.

Het Sociaal Fonds voor de terugwinning van metalen neemt tot en met 30 juni 2023 de betaling op zich van de aanvullende vergoeding voor de stelsel SWT zoals vermeld in artikel 2, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 18 augustus 2021 betreffende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd op 4 november 2021 onder het nummer 168.027/CO/142.01, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, vanaf het ogenblik dat de arbeider de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Het Sociaal Fonds voor de terugwinning van metalen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

### **HOOFDSTUK IV. – Geldigheid**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.



CAO: 08.07.98 KB: 17.09.00 BS: 11.11.00  
Registratienummer: 48.949/CO/142.01  
Registratiedatum: 20.08.98  
Publicatie van registratie in BS: 25.09.98

#### 1. Inhoud:

Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming

Voorwaarde: moet positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid

Voorafgaande informatie:

Werkgever moet 1 maand voor de start van de ondernemingsonderhandelingen schriftelijk informatie verstrekken over:

- soort arbeidssysteem
- factoren die invoering ervan rechtvaardigen

Onderhandeling op ondernemingsniveau:

- in bedrijven met vakbondsafvaardiging: CAO tussen werkgever en alle vakbonden in de onderneming
- in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging: CAO tussen werknemersorganisaties van het PC

Toepassing:

- enkel op vrijwillige basis
- enkel voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

#### 2. Duurtijd:

Vanaf 8 juli 1998 voor onbepaalde duur

## 242. Nieuwe arbeidsregelingen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 1998*

### NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

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

##### Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden en de werksters.

#### HOOFDSTUK II. – Draagwijdte en toepassingsfeer van de overeenkomst

##### Art. 3.

In uitvoering van artikel 7 a) en b) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987), beslissen de partijen dat de onderhandelingen over de inhoud van nieuwe arbeidsregelingen, gelet op de verscheidenheid van de sector, kunnen gevoerd worden op ondernemingsvlak, en dit vanaf 1 januari 1993.

Onder nieuwe arbeidsregelingen worden verstaan de regelingen omschreven overeenkomstig de wet van 17 maart 1987 (Belgisch Staatsblad van 12 juni

1987) die ertoe strekken de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen.

### HOOFDSTUK III. – Weerslag op de werkgelegenheid

Art. 4.

De invoering van de nieuwe arbeidsregeling moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid met name:

- toename van het aantal tewerkgestelde arbeiders met extra aandacht voor de aanwerving van personen behorende tot de “risicogroepen”;
- de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of de vermindering van het aantal in uitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure voor collectief ontslag;
- andere evenwaardige, onderhandelende alternatieven.

### HOOFDSTUK IV. – Voorafgaande informatie

Art. 5.

Wanneer de werkgever voornemens is een nieuwe arbeidsregeling in te voeren moet hij minstens 1 maand voorafgaandelijk aan de ondernemingsonderhandeling schriftelijk informatie verstrekken aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de werknemers van zijn onderneming en de vertegenwoordigers van de vakbonds- en werkgeversorganisaties in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, dit laatste door een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

De informatie moet betrekking hebben op het soort arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

### HOOFDSTUK V. – Onderhandeling op ondernemingsniveau

Art. 6.

De onderhandeling op ondernemingsvlak moet ten minste betrekking hebben op de hierna volgende elementen:

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzes en de rusttijden;
- de arbeidsvoorwaarden met bijzondere aandacht voor de relatie arbeid-gezin;
- modaliteiten inzake de positieve weerslag op de werkgelegenheid;
- wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, de vakbondsvertegenwoordiging rekening houdend met de arbeidsregeling overeenkomstig artikel 8, 2° en 6° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en controle op de nieuwe regeling;
- de consequenties van de nieuwe arbeidsregeling op de sociale zekerheid van de betrokken werknemers;
- de modaliteiten van individueel en/of collectieve terugstap naar de vroegere arbeidsregeling;
- de modaliteiten inzake vorming en opleiding van de betrokken werknemers.

Art. 7.

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van

de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités.

#### Art. 8.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door terzake met de representatieve werknemersorganisaties van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

#### Art. 9.

Ondernemingsovereenkomsten die een volgens de wet van 17 maart 1987, artikel 2, 1°, 2° of 5° toegelaten afwijking beogen van de volgende wettelijke bepalingen:

- het verbod van zondagsarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur voorgeschreven door de artikel 4, 6, 10 en 11, vierde lid van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;
- kunnen slechts worden afgesloten, na voorafgaande goedkeuring van die afwijking door het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

#### Art. 10.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals omschreven in de artikelen 6 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de Griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

### HOOFDSTUK VI. – Toepassingsmodaliteiten

#### Art. 11.

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling betrokken werknemers moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

#### Art. 12.

De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis.

#### Art. 13.

Aan de werknemers wordt werkzekerheid geboden, dit wil zeggen dat er niet zal overgegaan worden tot afdanking om economische redenen of motieven van reorganisatie.

Indien deze redenen toch zouden worden ingeroepen zal de werkgever eerst alle andere middelen tot herverdeling van de arbeid, met inbegrip van gedeeltelijke werkloosheid, inschakelen.

Indien nodig zal hij overgaan tot een bespreking met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de representatieve werknemersorganisaties teneinde andere maatregelen te treffen.

## HOOFDSTUK VII. – Sectorale evaluatie

### Art. 14.

Tegelijkertijd met de neerlegging van de ondernemingsovereenkomst, zoals omschreven bij de artikelen 6, 7 en 8, wordt een afschrift van de afgesloten overeenkomst overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen. Deze informatie gebeurt bij aangetekend schrijven.

### Art. 15.

Na het verstrijken van een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf 20 maart 1998, zal in het Paritair Subcomité overgegaan worden tot een evaluatie van de in de ondernemingen toegepaste arbeidsregelingen in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 en de wet van 17 maart 1987, vermeld in artikel 3.

Deze evaluatie zal zowel de gevolgde procedure als de inhoud en de gevolgen van de arbeidsregelingen betreffen.

Deze evaluatie kan eventueel leiden tot het afsluiten van een aanvullende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK VIII. – Uitzonderingen

### Art. 16.

De ondernemingsovereenkomsten betreffende de versoepeling van de arbeidsduur en/of speciale tijdsregelingen afgesloten vóór 20 maart 1998 mogen worden behouden en verder worden toegepast.

## HOOFDSTUK IX. – Duurtijd

### Art. 17.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 8 juli 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd op verzoek van één der ondertekenende partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

CAO: 09.09.98 KB: 23.11.00 BS: 21.12.00  
Registratienummer: 49.216/CO/142.01  
Registratiedatum: 01.10.98  
Publicatie van registratie in BS: 13.11.98

#### 1. Inhoud:

Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties

- Omkaderingsmaatregelen:
  - o Principe van vrijwilligheid
  - o Enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur
  - o Terugkeerrecht voor zwangere werkneemsters en voor alle werknemers omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen
  - o Gelijke behandeling voor mannen en vrouwen
- Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties:
  - o Voorafgaandelijk informatie en motivatie door werkgever
  - o Ondernemingen met vakbondsafvaardiging: CAO op ondernemingsvlak is noodzakelijk (ondertekend door alle vakbonden)
  - o Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: goedkeuring door het PC over resultaten van besprekingen met de werknemers

#### 2. Duurtijd:

Vanaf 8 april 1998 voor onbepaalde duur

## 247. Nachtarbeid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 1998*

### SECTORALE OMKADERING VAN DE REGIMES MET NACTARBEID

#### HOOFDSTUK I. – Inleidende bepalingen

##### Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan, de werklieden en werksters.

##### Art. 2. – Voorwerp

De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet betreffende de nachtarbeid van 17 februari 1997 en het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van voornoemde wet en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook andere vormen van arbeid met nachtprestaties en nr. 49 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Partijen maken toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 betreffende het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen en verkrijgen aldus een afwijking op het verbod om nachtarbeid te verrichten, zoals bepaald in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1997 althans wat betreft de regimes met nachtprestaties ingevoerd na 8 april 1998.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de omkaderingsmaatregelen die gelden bij:

- het openstellen vanaf 8 april 1998 van regimes met nachtprestaties, toepasselijk voor mannelijke werklieden vóór 8 april 1998, voor vrouwelijke werklieden;
- de invoering van regimes met nachtprestaties na 8 april 1998, voor zowel mannelijke als vrouwelijke werklieden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt eveneens de te volgen procedure bij de invoering van regimes met nachtprestaties.

Onder nachtarbeid wordt verstaan de prestaties gewoonlijk verricht tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van:

- prestaties uitsluitend verricht tussen 6 en 24 uur;
- prestaties die gewoonlijk vanaf 5 uur 's morgens worden aangevat.

#### Art. 3. – Positieve weerslag op de tewerkstelling

De invoering van regimes met nachtprestaties moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid. Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, van de vermindering van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in het vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectieve ontslag is vastgesteld.

## HOOFDSTUK II. – Omkaderingsmaatregelen

#### Art. 4. – Vrijwilligheid

Zowel bij aanwerving als bij overschakeling naar een regime met nachtprestaties moet het principe van de vrijwilligheid worden toegepast op de werklieden. Conform de bepalingen van artikel 2 – voorwerp van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, hebben werklieden recht op een proefperiode van zes maanden

gedurende welke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling met nachtprestaties door middel van een opzegging van zeven dagen.

Bij overschakeling naar een arbeidsregime met nachtprestaties is er een terugkeerrecht naar de vroegere werkpost.

#### Art. 5. – Contractvormen

De werklieden die betrokken zijn bij de invoering van regimes met nachtprestaties moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

#### Art. 6. – Zwangere arbeidsters

De zwangere arbeidster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot drie maanden na de bevallingsrust.

#### Art. 7. – Terugkeerrecht

De werklieden tewerkgesteld met nachtprestaties hebben het recht tijdelijk of definitief terug te keren naar een arbeidsregime zonder nachtprestaties omwille van medische, familiale en sociale redenen.

#### Art. 8. – Gelijke behandeling

In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties voor mannelijke en vrouwelijke werklieden.

De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kunnen op hun verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre zij aan de vereiste kwalificaties voldoen.

De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties. Hij dient ook te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon inzake “ongewenst seksueel gedrag”.

### **HOOFDSTUK III. – Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties**

#### **Art. 9. – Voorafgaandelijke informatie en motivatie**

Wanneer de werkgever voornemens is nachtarbeid in te voeren moet hij voorafgaandelijk aan de werklieden schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort arbeidsregeling die hij wil invoeren en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. Ook de concrete omkaderingsmaatregelen voorzien in hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de concrete uurroosters worden besproken met de leden van de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de individuele werklieden.

#### **Art. 10. – Procedure bij ondernemingen met vakbondsafvaardiging**

Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités.

#### **Art. 11. – Procedure bij ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging**

In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat worden de resultaten van besprekingen met de werklieden zoals voorzien in artikel 9 ter goedkeuring van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (PsC 142.01) voorgelegd.

Ingeval van eenparig advies van het betrokken Paritair subcomité wordt het regime automatisch ingeschreven in het arbeidsreglement.

### **HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen**

#### **Art. 12. – Jaarlijkse evaluatie**

Ondertekenende partijen zullen jaarlijks en voor de eerste keer één jaar na de inwerkingtreding van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de toepassing ervan in het Paritair Subcomité evalueren.

#### **Art. 13. – Duurtijd**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 8 april 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

## **300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

- 310. KORT VERZUIM**
- 320. OPZEGGINGSTERMIJN**
- 342. RECHT OP TIJDSKREDIET,  
LOOPBAANVERMINDERING  
EN LANDINGSBANEN**
- 362. CONTRACTEN VAN BEPAALDE DUUR  
EN UITZENDARBEID**



CAO: 18.08.21 KB: 23.12.21 BS: 16.03.22  
Neerlegging: 26.08.21  
Registratiedatum: 23.09.21  
Registratienummer: 167265  
Publicatie registratie in het BS: 20.10.21

1. Inhoud:

- Recht op betaalde afwezigheid bij huwelijk, geboorte, adoptie, overlijden, communie, feest van de “vrijzinnige jeugd” en bepaalde burgerlijke verplichtingen

2. Vervanging van CAO's:

CAO 4.09.19 – KB 23.11.20 – BS 12.01.21

3. Duurtijd:

Vanaf 25 juli 2021 en voor onbepaalde duur.

## 310. Kort verzuim

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 augustus 2021*

### KORT VERZUIM

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in overeenstemming met en volgens de bepalingen van

1. het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;
2. het koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);

3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;
4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;
5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
6. de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2008 4de uitg.);
8. de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meedouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011);
9. de wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof;
10. de programmawet van 20 december 2020 en, in uitvoering daarvan, artikel 30 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten;
11. de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof;
12. artikel 30, 30ter en 30sexies van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten.

### HOOFDSTUK III. – Reden en duur van de afwezigheid

#### Art. 3.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

1. Afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning of ondertekenen en officieel neerleggen van een samenlevingscontract: één dag, de dag van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning of van het ondertekenen en officieel neerleggen van het samenlevingscontract.
2. Huwelijk van de arbeider: drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele arbeidsovereenkomsten of onderneming akkoorden, wordt dit recht beperkt tot het aantal dagen ingesteld door het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963\* indien de arbeider op een later ogenblik in het huwelijk treedt met de partner met wie hij het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning of het samenlevingscontract heeft aangegaan waarvoor hij werkelijk van het werk afwezig is geweest krachtens punt 1. hierboven.

3. De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
  - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
  - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
  - van een broer of zuster;
  - van een schoonbroer of schoonzuster;
  - van zijn vader of moeder; van de grootvader of grootmoeder;
  - van de schoonvader of schoonmoeder;
  - van de stiefvader of stiefmoeder;

(\*) KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (MB 11.09.1963).

- van een kleinkind van de arbeider;
- van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

4. De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:

- van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
- van een regelmatig door hem opgevoed kind;
- van een kleinkind;
- van een broer of zuster;
- van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider;
- van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

5. Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: vijftien dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021 en twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023 voor de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling, waarvan de eerste drie dagen met behoud van zijn normaalloon, en de volgende dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op art. 30 § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

- gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
- wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

- sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: twaalf dagen waarvan vijf dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

7. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: vijf dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.

8. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

9. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.

10. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.

11. Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis.
12. Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.
13. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
14. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
15. Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings-selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.
16. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.
17. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familie-raad: de nodige tijd met een maximum van één dag.

18. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
19. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
20. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
21. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
22. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkman zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

Art. 4.

- § 1. Voor de toepassing van artikel 3.3., artikel 3.4. en artikel 3.6. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
- § 2. Voor artikels 3.6 tot en met 3.11 kan er van de periode waarin de(ze) dag(en) moet(en) opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.

## Art. 5.

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenoot of echtgenote.

## Art. 6.

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

## Art. 7.

Voor de toepassing van artikel 3.5 kunnen de eerste drie dagen afwezigheid ook in halve dagen worden opgenomen. Indien voor ploegenarbeid dit niet kan worden toegepast om organisatorische redenen, dient op ondernemingsvlak een oplossing te worden gezocht.

## Art. 8.

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.22 hebben, conform artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk: zes weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

§ 2. Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen:

1° met één week vanaf 1 januari 2019;

2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;

3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

§ 3. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1 en § 2. van onderhavig artikel, worden verdubbeld indien het kind getroffen is door een lichamelijke, of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

§ 4. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1; § 2. en § 3. van onderhavig artikel, dienen aan te vangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

## Art. 8bis.

§ 1. Conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft de arbeider die is aangesteld als pleegouder en die naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken.

§2. Het pleegouderverlof van zes weken per ouder wordt als volgt opgetrokken voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen:

1° met één week vanaf 1 januari 2019;

2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;

3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

§3. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1 en §2. van onderhavig artikel, worden verdubbeld indien het kind getroffen is door een lichamelijke, of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

§4. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1; §2. en § 3. van onderhavig artikel, dienen aan te vangen binnen de twaalf maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

## HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019 inzake kort verzuim, geregistreerd onder het nummer 154.916/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 november 2020 (Belgisch Staatsblad van 12 januari 2021).

Art. 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 25 juli 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 3 maanden betekend met een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekende organisaties.

## 1. Inhoud:

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzegtermijn ingaat (zie publicatie metaalrecuperatie 2015-2016).

Voor arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzegtermijn in 2 delen die bij mekaar moeten worden opgeteld.

Deel 1: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren (KB 14.12.12 – BS 07.01.13).

## Algemeen regime

| Anciënniteit       | Werkgever | Werknemer |
|--------------------|-----------|-----------|
| -6 maanden         | 35 dagen  | 14 dagen  |
| 6 maanden - 5 jaar | 40 dagen  | 14 dagen  |
| 5 - 9 jaar         | 48 dagen  | 21 dagen  |
| 10 - 14 jaar       | 64 dagen  | 21 dagen  |
| 15 - 19 jaar       | 97 dagen  | 21 dagen  |
| + 20 jaar          | 129 dagen | 28 dagen  |

## Verkorte opzegtermijnen bij SWT (vroegere brugpensioen)

| Anciënniteit        | Werkgever |
|---------------------|-----------|
| - 6 maanden         | 28 dagen  |
| 6 maanden - 19 jaar | 32 dagen  |
| + 20 jaar           | 64 dagen  |

Deel 2: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 volgens de nieuwe opzegtermijnen die gelden vanaf 1 januari 2014 (zie publicatie metaalrecuperatie 2015-2016).

## 320. Opzeggingstermijnen

*Koninklijk besluit van 14 december 2012*

### OPZEGGINGSTERMIJNEN

## Artikel 1.

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen ressorteren en op hun werklieden op wie artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

## Art. 2.

§ 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt, de na te leven opzeggingstermijn vastgesteld op:

- vijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;
- veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- vierenzestig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zevenennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd negenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2. In geval van een door de werkgever gegeven ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de na te leven opzeggingstermijn vastgesteld op:

- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;
- tweeëndertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

Art. 3.

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 4.

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2013.

Art. 5.

De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.



CAO: 29.11.21  
Neerlegging: 07.12.21  
Registratiedatum: 14.02.22  
Registratienummer: 170138  
Publicatie registratie in het BS: 28.02.22

KB:

BS:

1. Inhoud:

- Recht op tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

2. Vervanging van CAO's:

CAO 12.06.19 – KB 29.09.19 – BS 09.10.19

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 en voor onbepaalde duur (met uitzondering van artikel 5 § 1 dat buiten werking treedt op 31 december 2022 en artikel 5 § 2 dat buiten werking treedt op 30 juni 2023)

## 342. Tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. - Algemene beschikkingen

##### Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van de bepalingen opgenomen in:

- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, nr103 ter van 20 december 2016, nr 103/4 van 29 januari 2018 en nr 103/5 van 7 oktober 2020.

- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.
- De Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

### **HOOFDSTUK III. – Recht op tijdkrediet met motief – halftijds en voltijds**

Art. 3.

- § 1. In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders recht op 51 maanden voltijds tijdkrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor het verlenen van palliatieve verzorging en voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid en op 36 maanden voltijds tijdkrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar.
- § 2. Het recht op voltijds tijdkrediet en halftijdse loopbaanvermindering voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar kan uitgebreid worden tot 51 maanden, mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.
- § 3. In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders recht op 12 maanden voltijds tijdkrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor het volgen van een opleiding.

- § 4. Het recht op voltijds tijdkrediet en halftijdse loopbaanvermindering voor het volgen van een opleiding kan uitgebreid worden tot 36 maanden, mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

### **HOOFDSTUK IV. – Recht op een 1/5 loopbaanvermindering**

Art. 4.

- § 1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.
- § 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:
- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
  - de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.
- § 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

### **HOOFDSTUK V. – Landingsbaan**

Art. 5.

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

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

## HOOFDSTUK VI. - Organisatieregels

Art. 6.

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

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

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

§ 1. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

## HOOFDSTUK VII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking

Art. 7.

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van

10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 ( Belgisch Staatsblad van 22 oktober 2012);

- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995).

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

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

## HOOFDSTUK VIII. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Art. 8.

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

## HOOFDSTUK IX. - Behoud anciënniteit

Art. 9.

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

## HOOFDSTUK X. - Slotbepalingen

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2019 betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbannen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, geregistreerd op 28 juni 2019 onder het nummer 152.355/CO/142.01, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 29 september 2019 (Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2019)

Art. 11.

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

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

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

Art. 12.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

## Bijlage aan de collectieve Arbeidsovereenkomst van 29 november 2021 Betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan

### PREMIES VLAAMS GEWEST

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

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

CAO: 22.06.11 KB: 05.03.12 BS: 13.08.12  
Registratienummer: 104.871/C0/142.01  
Registratiedatum: 27.07.11  
Publicatie van registratie in BS: 09.08.11

#### 1. Inhoud:

- Contracten bepaalde duur, duidelijk omschreven werk en uitzendarbeid
- Opbouw anciënniteit bij contract van onbepaalde duur na een contract van bepaalde duur, bepaald werk of uitzendarbeid
  - Geen nieuwe proefperiode bij contract van onbepaalde duur na opeenvolgende contracten van bepaalde duur, bepaald werk of uitzendarbeid
  - Uitzendarbeid:
    - o bij aanwerving met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere uitzendcontracten, blijft gedurende de 1ste 3 maanden een verkorte opzegtermijn mogelijk (indien ingeschreven in de arbeidsovereenkomst)
    - o verplichte omzetting van een uitzendcontract omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk in een contract van onbepaalde duur na een periode van 6 maanden
    - o ondernemingen kunnen enkel beroep doen op dagcontracten in het kader van uitzendarbeid wanneer vooraf is geweten dat het om een opdracht van minder dan 5 dagen gaat

#### 2. Vervanging van CAO's:

CAO 18.06.09 – KB 21.02.10 – BS 25.06.10

#### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur

## 362. Contracten bepaalde duur en uitzendarbeid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2011*

### CONTRACTEN BEPAALDE DUUR OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK EN UITZENDARBEID

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 24 mei 2011.

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

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. – Begripsomschrijving

##### Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen als volgt gedefinieerd:

- contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11bis van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978);
- uitzendarbeid: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de wet van 24 juli 1987 betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werkkrachten aan gebruikers

(Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet.

### HOOFDSTUK III. – Modaliteiten

Art. 3.

- § 1. In geval van tewerkstelling van arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.
- § 2. In geval van uitzendarbeid, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.
- § 3. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen de sector enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 werkdagen.

### HOOFDSTUK IV. – Overgang naar contract van onbepaalde duur

Art. 4.

- § 1. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur, na één of meerdere contracten voor een duidelijk omschreven werk, of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.

- § 2. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere uitzendcontracten, blijft gedurende de 1<sup>ste</sup> 3 maanden van zijn tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur, een verkorte opzegtermijn mogelijk indien dit wordt ingeschreven in de individuele arbeidsovereenkomst.

- § 3. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur aansluitend op één of meerdere contracten van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of uitzendarbeid, mag er geen proefperiode worden opgenomen.

- § 4. Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na een periode van zes maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

### HOOFDSTUK V. – Geldigheid

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 18 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, betreffende de contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk en uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 februari 2010 (Belgisch Staatsblad van 25 juni 2010).

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van drie maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor terugwinning van metalen.

## **400 OPLEIDING EN BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID**

**400. VORMING EN OPLEIDING**

**430. WERKBAAR WERK**

**470. NON-DISCRIMINATIE**

CAO: 20.01.22

KB:

BS:

Neerlegging:

Registratiedatum:

Registratienummer:

Publicatie registratie in het BS:

1. Inhoud:

- Risicogroepen
- Collectief recht op vorming (één dag per arbeider per jaar)
- Opleidingsplannen
- Opdrachten van Educam

2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO 04.09.19 – KB 12.11.20 – BS 12.11.20

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikelen 3, 3bis en 3ter die voor bepaalde duur gesloten zijn tot en met 31 december 2022.

## 400. Vorming en opleiding

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022*

### VORMING EN OPLEIDING/INGROEIBANEN

In uitvoering van artikels 7, 8 en 9 van het nationaal akkoord 2021 – 2022 van 29 november 2021.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Risicogroepen

Art. 2. – Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, 4de lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 pct. van de brutolonen van de arbeiders aan 108 pct., voorzien voor onbepaalde duur bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191, § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 pct. bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.



### Art. 3. – Definitie van risicogroepen

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 pct. aangewend ter ondersteuning van vormingen en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;
- Leeffloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
- Werkzoekenden in een herinschakelings-statuuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
- Kortgeschoolde arbeiders;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3bis van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Art. 3bis

Tenminste 0,05 pct. van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit;

3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1, 3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1, 4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991. houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en de bepalingen rond werkzekerheid - artikel 6 - uit het nationaal akkoord van 30 mei 2005).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

### Art. 3ter.

Van de in artikel 3bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren werd sinds 1 januari 2015 verhoogd tot minstens 0,05 % van de loon-massa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere onder de 26 jaar kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeids-overeenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

Sociale partners zullen in dit kader ondersteunende en bijkomende acties ontwikkelen.

#### Art. 4. – Tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-02 van 10 mei 2001 werd binnen de bestaande Educam-werking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners bepalen binnen de instanties van Educam op welke manier Educam een zo groot mogelijk meerwaarde kan bieden aan de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, rekening houdend met de beschikbare middelen. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerking, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal Educam zich specifiek richten op de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor de Terugwinning van metalen, die geen beroep kunnen doen op de tewerkstellingscel.

Daarenboven dient ze middels de wedertewerkingbegeleiding van met ontslag bedreigde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerking binnen de sector mogelijk te maken.

De sociale partners engageren zich dat binnen de instanties van Educam de mogelijkheid zal onderzocht worden een database met gegevens over werkgevers van de sector op te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

#### Art. 5. – Alternerend opleidingssysteem

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem.

#### Art. 6. – Voltijds onderwijs

In het kader van een verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd voltijds opleidingssysteem.

### HOOFDSTUK III. – Recht op permanente vorming

#### Art. 7. – Definitie

Onder “permanente vorming” wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

#### Art. 8. – Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de permanente vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

## Art. 9. – Opdrachten van Educam

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- Het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen; Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen maken;
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven;
- Naast het erkennen van opleidingen dient Educam ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze gevolgd worden door een competentietest in het kader van de certificering, dan dient

daarover voorafgaand en/of in het kader van het opleidingsplan een akkoord te bestaan tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëringsopleiding aan te bieden.

De ondertekenende partijen ondersteunen de ondernemingen, in hun intenties om: overleg te plegen met de Ondernemingsraad, en bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging, omtrent de permanente vorming; de geleverde inspanningen inzake permanente vorming te plannen en maximaal te spreiden over alle arbeiders.

## Art. 10. – Collectief recht op vorming

Vanaf 1 januari 2022 geldt voor werknemers een collectief recht op vorming van drie dagen per arbeider per 2 jaar op niveau van onderneming.

De ondertekenende partijen engageren zich in te schrijven in een groeipad, waarbij gemonitord wordt in welke mate het aantal opleidingsdagen in de sector wordt verhoogd teneinde de interprofessionele doelstelling van vijf dagen per jaar per voltijds equivalente arbeider, zoals bepaald in artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, op termijn te kunnen bereiken.

De realisatie van het groeipad wordt voor 2021-2022 nagestreefd door:

- Het opleidingsaanbod van EDUCAM beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- Het opleidingsaanbod van EDUCAM of andere verder uit te breiden;
- Via EDUCAM of andere acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- Werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren via het opleidingscv;
- Instroommaatregelen verder uit te bouwen.

#### Art. 11. – Opleidingsplannen

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moeten de opleidingsplannen het voorwerp uitmaken van overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

#### Art. 12. – Opleiding buiten de werkuren

Opleiding buiten de werkuren is slechts mogelijk mits voldaan aan volgende criteria:

- Voor specifieke beroepen en activiteiten die vorming tijdens de werkuren onmogelijk maken
- minimum 4 uren en maximum 12 uren per jaar per arbeider
- keuzemogelijkheid door de arbeider tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren
- enkel op vrijwillige basis
- onder controle en na een snelprocedure en mits voorafgaande goedkeuring door enerzijds de vakbondsafvaardiging en anderzijds de paritaire sectorale stuurgroep inzake vorming, zoals bepaald in artikel 13 van deze overeenkomst

#### Art. 13. – Paritaire sectorale stuurgroep

De paritaire sectorale stuurgroep, opgericht binnen Educam ter uitvoering van het nationaal akkoord 2009-10, dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

- beter afstemmen van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod
- onderzoek om een individueel recht op permanente vorming in te voeren en dit binnen het kader van het collectief recht op vorming en opleiding
- onderzoeken op welke manier een systeem van opleidingsCV kan worden ingevoerd binnen de sector

#### Art. 14.

Een werkgroep zal opgericht worden om volgende mogelijkheden te onderzoeken:

- de erkenning van Educam als centrum voor de validatie van ervaring van arbeiders in de sector
- het in kaart laten brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de arbeiders uit de sector

Hiertoe worden nog de nodige afspraken gemaakt. Deze denkoefening wordt gelinkt aan de werkzaamheden binnen de werkgroep functieclassificatie.

### HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

#### Art. 15.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt en verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, betreffende vorming, opleiding en ingroeibanen, geregistreerd op 30 oktober 2019 onder het nummer 154.918/CO/142.1 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 november 2020 (Belgisch Staatsblad van 16 december 2020).

De sociale partners verbinden zich ertoe deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te passen in het kader van eventuele nieuwe wetgeving inzake opleiding en vorming.

#### Art. 16. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022, en wordt gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van artikelen 3,3 bis, 3 ter die slechts voor bepaalde duur gesloten zijn tot en met 31 december 2022.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende organisaties.

CAO: 20.01.22  
Neerlegging: 14.02.19  
Registratiedatum: 20.02.19  
Registratienummer: 150.640/CO/149.03  
Publicatie registratie in het BS: 07.03.19

KB:

BS:

1. Inhoud:

- Werkbaar werk
- Peterschap

2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO – KB – BS

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 en voor onbepaalde duur

## 430. Werkbaar werk

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2022*

### WERKBAAR WERK

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders 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. – Sectoraal model werkbaar werk

##### Art. 2. – Werkbaar werk

De ondernemingen kunnen onderzoeken welke maatregelen kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de volgende thema's: stress en burn-out, ergonomie, competentiebeleid en talentontwikkeling, opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers, tewerkstelling oudere arbeiders verhogen, instroom arbeiders bevorderen.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, kan dit onderzoek gebeuren in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan dit onderzoek samen met de arbeiders gebeuren.

### Art. 3. – Peterschap

§ 1. Elke onderneming heeft recht op één peterschaps-opleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders onder het Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit. De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet.

§ 2. In het kader van de peterschapsopleiding kan er in overleg tussen de werkgever en de peter voorzien worden in 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8 uur en 50 euro voor een terugkommoment van 4 uur.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap is er voor het terugkeermoment geen recht op het vormingskrediet.

### Art. 4. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen en aan de ondertekenende partijen.

CAO: 12.06.19 KB: 16.06.19 BS: 10.07.19  
Neerlegging: 14.02.19  
Registratiedatum: 20.02.19  
Registratienummer: 150.640/CO/149.03  
Publicatie registratie in het BS: 07.03.19

1. Inhoud:

Opname Non-discriminatieclausule in het in acht te nemen door elk bedrijf van de sector metaalrecuperatie.

Verbod van discriminatie, racisme en seksisme, stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders

2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO – KB – BS

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2019 en voor onbepaalde duur

## 470. Non-discriminatie

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2019*

### NON-DISCRIMINATIE

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

#### HOOFDSTUK II. – Algemene principes

Art. 2.

Elke onderneming die ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen zal, met ingang van 1 januari 2019, de volgende non-discriminatie clausule in acht nemen:

Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme en seksisme, alsook het verspreiden van racistische en seksistische lectuur en pamfletten. Er is binnen de onderneming evenmin plaats voor stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders.

Ook elke discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine, geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming is verboden.

### **HOOFDSTUK III. – Geldigheid**

#### **Art. 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Deze opzegging kan ten vroegste ingaan vanaf 1 januari 2021.



## **500 SOCIAAL OVERLEG**

**510. STATUUT SYNDICALE AFVAARDIGING**

**520. VAKBONDSVORMING**

**530. WERKZEKERHEID**

**550. SYNDICALE PREMIE 2021**

CAO: 18.06.09 KB: 17.03.10 BS: 05.10.10  
Registratienummer: 94.365/C0/142.01  
Registratiedatum: 17.09.09  
Publicatie van registratie in BS: 30.09.09

1. Inhoud:

Statuut van de vakbondsafvaardigingen

2. Vervanging van CAO's:

CAO 26.06.07 – KB 30.07.08 – BS 02.10.08

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2009 voor onbepaalde duur

## 510. Statuut van de vakbondsafvaardiging

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009*

### STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – Algemene beginselen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei en 30 juni 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt de oprichting en het statuut van de syndicale afvaardigingen van het werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij artikel 1, erkennen dat hun werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een syndicale afvaardi-

ging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder “georganiseerd werkliedenpersoneel” wordt verstaan, de arbeiders aangesloten bij één der organisaties die de bij artikel 2 bedoelde overeenkomsten ondertekend hebben.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten arbeiders geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De syndicale afvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Art. 5.

De werkgevers en de syndicale afvaardigingen:

- geven in alle omstandigheden blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

### **HOOFDSTUK III. – Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging**

Art. 6.

- a) Op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt een syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders als volgt wordt vastgesteld:
- 40-50 arbeiders: 2 tot 3 effectieve afgevaardigden;
  - 51-150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
  - 151-200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

- b) Voor de ondernemingen waar minder dan 40 arbeiders tewerkgesteld zijn is de oprichting van een syndicale afvaardiging facultatief. Nochtans vallen de syndicale afvaardigingen die in deze onderneming reeds bestaan of die er gebeurlijk opgericht worden onder de toepassing van dit statuut.
- c) De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders aangesloten zijn bij een der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert ten minste 1 jaar in de sector en sedert ten minste 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

#### Art. 8.

De verkozen of aangestelde afgevaardigden worden uitgekozen op de grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op 4 jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.

De syndicale afgevaardigden worden aangesteld door de in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen (voor die ondernemingen waar er geen sociale verkiezingen plaatsvonden), hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk (afhankelijk van het bestaan van één van de of van allebei deze organen). Onderlinge regionale afspraken, blijven onverminderd van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken, na deze verkiezingen, over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 14 van deze overeenkomst.

De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en

bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen zullen verkiezingen georganiseerd worden, binnen de onderneming, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

#### Art. 9.

Zijn kiezers, alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij:

- a) de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
- b) sinds ten minste drie maand tewerkgesteld zijn in de onderneming.

### HOOFDSTUK IV. – Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

#### Art. 10.

De syndicale afvaardiging wordt zo vlug mogelijk en binnen de 7 werkdagen door de werkgever ontvangen, naar aanleiding van:

a) elke vraag betreffende:

- de arbeidsverhoudingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
  - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
  - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) elk geschil dat of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
- c) elk individueel geschil dat of elke betwisting die niet kon opgelost worden na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde;
- d) elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de syndicale afvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch financiële informatie.

#### Art. 11.

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad werden toegekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

## HOOFDSTUK V. – Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

### Art. 12.

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders waartoe zij behoren.

### Art. 13. – Faciliteiten

De leden van de syndicale afvaardiging kunnen gedurende het normaal werkkrooster over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren nodig voor de uitoefening van deze opdrachten worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald.

Bij gebrek aan akkoord wordt in ieder geval een minimum van 2 uren per week en per afgevaardigde toegekend.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

### Art. 14. – Bescherming tegen afdanking

- a) De effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, behalve dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging, evenals de syn-

dicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij een ter post aangetekend schrijven. De bovenvermelde periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor te leggen. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen na de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

- b) In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.
- c) Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:
  - indien hij een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 14. a) bepaalde procedure na te leven;

- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 14. a), door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens een zware fout van de werkgever, die voor de effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

#### Art. 15. – Interne en externe communicatie

De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de syndicale afvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

#### Art. 16. – Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet, e-mail) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:

- door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan;
- de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;
- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoren ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd;
- in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

#### Art. 17.

De vrijgestelden van de syndicale organisaties kunnen de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de syndicale afgevaardigden zullen ingericht worden. Hun aanwezigheid kan slechts mits instemming van de werkgever. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

#### Art. 18.

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

## HOOFDSTUK VI. – Paritaire Commissie “Overleg”

#### Art. 19.

Bij betwisting op ondernemingsvlak over de installatie en/of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemersvertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie “overleg”. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo snel mogelijk tot een oplossing te komen.

## HOOFDSTUK VII. – Slotbepalingen

#### Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2007 betreffende het Statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het Paritair subcomité voor de terugwinning van metalen, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 juli 2008 (Belgisch Staatsblad van 2 oktober 2008).

#### Art. 21.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen ervan op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair Subcomité worden besproken.

Art. 22.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, gaan de partijen de verbintenis aan tot geen staking of lock out over te gaan zonder dat vooraf een verzoening werd betracht door tussenkomst van de organisaties van werkgevers en van werknemers en, desnoods, door een dringend beroep te doen op het Paritair Subcomité of op het verzoeningsbureau daarvan.

Art. 23.

Speciale of in deze overeenkomst niet voorziene gevallen worden door het Paritair Subcomité onderzocht.



CAO: 12.06.19 KB: 17.08.19 BS: 10.09.19  
Neerlegging: 20.06.19  
Registratiedatum: 28.06.19  
Registratienummer: 152.379/C0/142.01  
Publicatie registratie in het BS: 22.07.19

1. Inhoud:

Vakbondsvorming

- 10 dagen vorming per effectief mandaat, op te nemen door de effectieven en de plaatsvervangers.
- Afwezigheidsaanvraag drie weken vooraf in te dienen.

2. Vervanging van CAO's:

CAO 20.09.17 – KB – BS

3. Duurtijd:

Vanaf 12 juni 2019 voor onbepaalde duur.

## 520. Vakbondsvorming

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2019*

### VAKBONDSVORMING

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

Art. 2.

Onderhavige overeenkomst regelt de toepassing van punt 7 van het interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971 betreffende de syndicale vorming.

#### HOOFDSTUK II. – Algemene principes

Art. 3.

Rekening houdend met de rol die de vertegenwoordigers van de arbeiders in de ondernemingen spelen, wordt hen binnen de hierna omschreven grenzen faciliteiten verleend om vormingscursussen te volgen, die nodig zijn voor het volbrengen van hun taak in de beste voorwaarden.

#### Art. 4.

Te dien einde wordt het de vertegenwoordigers van de werklieden toegestaan, zonder loonderving, aan cursussen en seminars deel te nemen:

- a) Die ingericht worden door de nationale of regionale syndicale verbonden of door hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen, op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;
- b) Die gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen hun taak als vertegenwoordigers van de arbeiders.

### HOOFDSTUK III. – Toekenningsmodaliteiten

#### Art. 5.

De begunstigden van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de effectieve, verkozen of aangeduide leden van de ondernemingsraden, comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en syndicale afvaardigingen.

Nochtans kunnen in sommige uitzonderlijke omstandigheden, bepaald geval per geval, in gemeenschappelijk akkoord tussen het ondernemingshoofd en de syndicale delegatie, één of verschillende mandatarissen bedoeld in vorige alinea, vervangen worden door andere syndicale verantwoordelijken die met naam aangeduid worden door de syndicale organisaties.

#### Art. 6.

De duur van de afwezigheid voor de deelneming aan de cursussen en seminars bedoeld in de artikelen 3 en 4, wordt vastgelegd op tien dagen per effectieve mandaatperiode.

#### Art. 7.

Het globaal aantal toegelaten afwezigheidsdagen bepaald in artikel 6, wordt onder de representatieve werknemersorganisaties verdeeld in functie van het aantal mandaten dat deze laatsten in de drie vertegenwoordigingsorganen in de schoot van elke onderneming bekleden.

#### Art. 8.

Het normale loon berekend zoals voor betaalde wettelijke feestdagen wordt door de werkgever uitbetaald aan de begunstigden van die afwezigheden voor vorming en dit voor de afwezigheidsdagen toegelaten krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Art. 9.

De representatieve werknemersorganisaties dienen bij de betrokken werkgevers drie weken vooraf hun schriftelijke aanvraag in om de toelating tot afwezigheid voor het volgen van cursussen van syndicale vorming aan te vragen.

Deze aanvraag moet het volgende behelzen:

- de naamlijst der vakbondsmandatarissen voor wie om verlof wordt gevraagd, alsmede de duur van hun afwezigheid;
- datum en duur van de georganiseerde cursussen;
- thema en leerstof die worden onderwezen en bestudeerd.

Eenmaal per jaar kan deze termijn van drie weken verlaagd worden naar 1 week.

#### Art. 10.

Om te vermijden dat de afwezigheid van een of meer arbeiders de organisatie van het werk zou verstoren, stellen het ondernemingshoofd en de syndicale

afvaardiging zich voor elk geval akkoord over het toe te laten maximum aantal en de afwezigheidsperiode.

#### **HOOFDSTUK IV. – Procedure**

Art. 11.

Alle geschillen die over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen rijzen, kunnen in het raam van de normale verzoeningsprocedure worden onderzocht.

Art. 12.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen, worden door het Paritair subcomité voor de terugwinning van metalen onderzocht.

#### **HOOFDSTUK V. – Slotbepalingen**

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12 juni 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

CAO: 18.06.09 KB: 04.03.10 BS: 25.06.10

Registratienummer: 94.358/C0/142.01

Registratiedatum: 17.09.09

Publicatie van registratie in BS: 30.09.09

#### 1. Inhoud:

##### Werkzekerheid

- definitie van meervoudig ontslag
- procedure bij meervoudig ontslag
- sanctieclausule bij niet naleving van procedure

#### 2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2010 voor onbepaalde duur

## 530. Werkzekerheid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009*

### WERKZEKERHEID

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

#### Artikel 1.

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 metaalrecuperatie.

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

### HOOFDSTUK II. – Voorwerp

#### Afdeling 1. – Principe

#### Art. 2.

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen – met inbegrip van tijdelijke werkloosheid – uitgeput zijn. Voor de arbeiders ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

## Afdeling 2. – Definities

Art. 3.

Wordt als “ontslag” beschouwd elk ontslag om economische en/of technische redenen.

Art. 4.

Als “meervoudig” wordt beschouwd een ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder en van tenminste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

## Afdeling 3. – Procedure

Art. 5.

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële/technische omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tot ontslag worden overgegaan.

§ 1. Wanneer de werkgever – die zich dus in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële/technische omstandigheden bevindt zoals hierboven beschreven – voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere werknemers, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafgevaardigde in. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.

§ 2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de syndicale vertegenwoordigers van de arbeiders dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden

genomen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij.

§ 3. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemers, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

## Afdeling 4. – Sanctie

Art. 6.

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in afdeling 3, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeiders een vergoeding te betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

### **HOOFDSTUK III. – Geldigheid**

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2010 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

CAO: 20.01.21

KB:

BS:

Neerlegging:

Registratiedatum:

Registratienummer:

Publicatie registratie in het BS:

1. Inhoud:

Syndicale premie 2021

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot 31 december 2021

## 550. Syndicale premie 2021

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2021*

### SYNDICALE PREMIE 2021

#### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder 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. Toekenningsmodaliteiten

##### Art. 2.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 16 en 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, geregistreerd onder het nummer 154.919/CO/142.01, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2020, geregistreerd onder het nummer 158.707/CO/142.01 (vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 november 2020 geregistreerd onder het nummer 162.285/CO/142.01, zelf vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2021) en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2020, wordt voor het jaar 2021 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die in het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Art. 3.

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- 120 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste 15,90 EUR betalen;
- 60 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 9,50 EUR en 15,90 EUR betalen;
- 0 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 9,50 EUR betalen.

### **HOOFDSTUK III. Geldigheid**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

## **600 BESTAANSZEKERHEID**

**610. WIJZIGING EN COÖRDINATIE STATUTEN SOCIAAL FONDS**

**620.a BASISBIJDRAGE SOCIAAL FONDS**

**620.b BUITENGEWONE BIJDRAGE VOOR PERMANENTE  
VORMING EN RISICOGROEPEN**

**630. SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL**



**CAO: 18.08.21**

**KB: 23.01.22**

**BS:**

**Neerlegging: 26.08.21**

**Registratiedatum: 04.11.21**

**Registratienummer: 168027**

**Publicatie registratie in het BS: 18.11.21**

## 1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal fonds voor de terugwinning van metalen".

### 1. Aanvullende vergoedingen

#### 1.1 Tijdelijke werkloosheid

- € 6,35/dag uitbetaald in 6 d./week (€ 3,18 halftijds)

#### 1.2 Volledige werkloosheid

- € 5,73/dag (€ 2,86 halftijds)

#### 1.3 Ziekte

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

#### 1.4 Oudere werklozen

- € 5,73 (5d/week) tot pensioengerechtigde leeftijd (€ 2,86 halftijds)

#### 1.5 Oudere zieken

- € 6,06 tot de pensioengerechtigde leeftijd (€ 3,03 per halve ziekte-uitkering)

#### 1.6 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

- 1/2 van het verschil tussen netto-referteloon en werkloosheidsuitkering op ogenblik aanvang SWT
- Betaling door Fonds vanaf ogenblik dat de arbeider leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (bij SWT na 40 jaar loopbaan is dit al vanaf 59 jaar).
- 3 jaar anciënniteit in de recuperatiesector
- Minimum bedrag aanvullende vergoeding: € 5,73

### 2. Vakbondsvorming

- Werkgever betaalt loon en recupereert via Fonds
- Fonds betaalt werkgever terug

### 3. Bevordering van vorming en opleiding

Via vzw Educam

#### 1.6 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

- 1/2 van het verschil tussen netto-referteloon en werkloosheidsuitkering op ogenblik aanvang SWT
- Betaling door Fonds vanaf ogenblik dat de arbeider leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (bij SWT na 40 jaar loopbaan is dit al vanaf 59 jaar).
- 3 jaar anciënniteit in de recuperatiesector
- Minimum bedrag aanvullende vergoeding: € 5,73

### 2. Vakbondsvorming

- Werkgever betaalt loon en recupereert via Fonds
- Fonds betaalt werkgever terug

### 3. Bevordering van vorming en opleiding

Via vzw Educam

## 2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO: 30.06.21 – KB: 21.09.21 – BS: 08.11.21

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 voor onbepaalde duur.

## 610. Wijziging en coördinatie statuten sociaal fonds

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 augustus 2021*

### WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2019 – 2020 van 26 juni 2019.

Artikel 1.

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

Onder "arbeiders" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden, tenzij anders bepaald.

Art. 2.

De statuten van het "Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de terugwinning van metalen" zijn vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 1979, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid van de ondernemingen voor terugwinning van metalen en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 september 1980 (Belgisch Staatsblad van 1 november 1980).

De statuten van het "Sociaal Fonds voor de onderneming voor de terugwinning van de metalen" worden gecoördineerd en hierna vastgelegd als volgt.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de

terugwinning van metalen, ingaande op de eerste dag van het burgerlijk kwartaal dat volgt op de opzegging.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019 betreffende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd op 30 oktober 2019 onder het nummer 154.919/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 november 2020 (BS van 7 januari 2021), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2020 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd op 10 december 2020 onder het nummer 162.284/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 mei 2021 (BS van 29 juni 2021) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2021 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds (166.095/CO/142.01).

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

## BIJLAGE

### STATUTEN

#### HOOFDSTUK I. - Benaming, zetel, doel, duur

Artikel 1.

Met ingang van 1 januari 1980 wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht genaamd "Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de terugwinning van metalen", verder het fonds genoemd.

Art. 2.

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd in BluePoint Brussels, gelegen te 1030 Brussel, Auguste Reyerslaan 80. Hij kan bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

Art. 3.

Het fonds heeft tot doel te regelen en te verzekeren:

1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers;
2. de toekenning en de uitkering van aanvullende sociale voordelen;
3. de syndicale vorming van de arbeiders;
4. een deel van de werking en sommige initiatieven van de v.z.w. Educam te financieren volgens door de raad van bestuur vastgestelde regels;
5. de betaling van een tussenkomst in de patronale informatiekosten;
6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

Art. 4.

Het fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

## HOOFDSTUK II. - Toepassingsgebied

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op:

- a) de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen;
- b) de arbeiders die zij tewerkstellen.

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

## HOOFDSTUK III. - Rechthebbenden en modaliteiten van toekenning en uitkering van aanvullende vergoedingen

Art. 6.

Vanaf 1 juli 2019 worden de aanvullende vergoedingen bij ziekte, oudere zieken en tijdelijke werkloosheid geïndexeerd op basis van de reële loonindexering op 1 januari 2018 (1,88%) en op 1 januari 2019 (2,21%). Hierdoor worden deze aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,13%.

### A. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Art. 7.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht ten laste van het Fonds, op de bij artikel 8 van deze statuten vastgestelde aanvullende vergoeding en volgens de modaliteiten zoals vastgesteld in § 2 van art 7, voor zover ze volgende voorwaarden vervullen:

- de werkloosheidsuitkeringen bij toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering genieten;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn;
- een anciënniteit van ten minste 15 dagen hebben in het bedrijf.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient ook te worden betaald bij jeugdvakantie en seniorenvakantie.

§ 2. Vanaf 1 juli 2017 betaalt het Fonds voor Bestaanszekerheid de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid in volgende gevallen:

- tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen
- slecht weer
- overmacht ten gevolge van brand in de onderneming.

In de loop van een kalenderjaar bedraagt de tussenkomst van het Fonds maximum 36 dagen (in een zes dagenwerkweek) en dit voor alle motieven gecombineerd. Vanaf de 37e dag betaalt de werkgever de aanvullende vergoedingen onbeperkt in de tijd en ten laatste bij de loonafrekening van de maand die volgt op de werkloosheidsmaand waarop de vergoeding betrekking heeft.

Art. 8.

Op 1 juli 2019 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 4,13%.

Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli 2019:

- € 6,35 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,18 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

## B. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Art. 9.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het fonds voor elke volledige werkloosheidsdag en dit vanaf de eerste dag van werkloosheid op de bij artikel 11 voorziene uitkering, met een maximum van 150 dagen per kalenderjaar, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
- door een bij artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
- een anciënniteit van ten minste drie jaar hebben in de sectoren behorende tot het Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht (PC 142).

§ 2. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Vanaf 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- Arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen die ten laatste werden betekend op 31 december 2013.
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

## C. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Art. 10.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders die minstens 55 jaar oud zijn en die niet vallen onder het regime van het conventioneel brugpensioen/stelsel werk-

loosheid met bedrijfstoeslag hebben recht, ten laste van het fonds, voor elke volledige werkloosheidsdag, en dit vanaf de eerste werkloosheidsdag, op de bij artikel 11 van deze statuten vastgestelde uitkering (a rato van 5 uitkeringen per week), en dit tot bij het nemen van het wettelijk pensioen.

§ 2. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 10 § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 3. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen die ten laatste werden betekend op 31 december 2013;
- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Art. 11.

Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding is vastgesteld op:

- € 5,73 per uitkering, op basis van de werkloosheidsreglementering (6 dagen per week), voor de voltijds tewerkgestelde werknemer.
- € 2,86 per halve uitkering op basis van de werkloosheidsreglementering (6 dagen per week), voor de halftijds tewerkgestelde werknemer.

#### **D. Aanvullende vergoeding bij stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag**

Art. 12.

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975);
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen;

neemt het fonds voor bestaanszekerheid de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering te zijnen laste.

Deze vergoeding wordt berekend op het ogenblik van de op brugpensioenstelling/stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag en blijft ongewijzigd onder voorbehoud van het feit dat zij gebonden is aan de evolutie van het indexcijfer volgens de modaliteiten van toepassing op het vlak van werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

Voormelde bepalingen zijn van toepassing voor zover arbeiders een anciënniteit van 3 jaar in de sector behorende tot het Paritair Comité 142 voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht kunnen aantonen.

§ 2. De dagelijkse uitkering voor volledige werkloosheid voorzien bij artikel 11 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de bij § 1 van dit artikel bedoelde aanvullende vergoeding.

§ 3. Wanneer het fonds voor bestaanszekerheid de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen/stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het fonds voor bestaanszekerheid en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen/stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen tot de oppensioenstelling van de arbeiders, met uitzondering van de bepalingen voorzien in artikel 13.

§ 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de

werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 5. Indien een arbeider in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

Art. 13.

Onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien bij artikel 12, neemt het fonds de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, op zich:

- voor de arbeiders die minstens 60 jaar oud waren op het ogenblik van het ingaan van het brugpensioen/stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in een onderneming erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering.

Voorwaarden:

- de werkgever heeft op het ogenblik van het sluiten van het ondernemingsakkoord hiervan een kopie gestuurd aan het fonds;
- de arbeider is op het ogenblik van het brugpensioen/ stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag minimum 60 jaar.

## E. Aanvullende ziektevergoeding

Art. 14.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na ten minste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het fonds, op een uitkering tot aanvulling van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- de primaire ongeschiktheidsuitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten bij toepassing van de wetgeving terzake;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 14, § 1 bedoelde uitkering wordt vanaf 1 juli 2019 als volgt vastgesteld voor de voltijds tewerkgestelde werknemer:

- € 66,27 na de eerste zestig dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 90,16 na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 117,09 na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 117,09 na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 117,09 na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 117,09 na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

De toepassing van voorgaande bepalingen kan slechts aanleiding geven tot de toekenning van een globale uitkering van € 600 en dit gedurende een kalenderjaar.

De raad van bestuur bepaalt het bedrag dat wordt toegekend voor de deeltijds tewerkgestelde arbeider.

§ 3. Welke ook de duur ervan weze, een arbeidsongeschiktheid kan slechts aanleiding geven tot de toekenning van één enkele reeks uitkeringen. Het hervallen in dezelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid, indien zij zich voordoet binnen de eerste twaalf kalenderdagen volgend op het einde van deze periode van ongeschiktheid.

§ 4. De aanvullende vergoeding bij ziekte dient ook te worden betaald bij zwangerschapsverlof.

#### **F. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken**

Art. 15.

Vanaf 1 juli 2019, hebben de in artikel 5 bedoelde arbeiders die in een toestand verkeren van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, tot de wettelijke pensioenleeftijd recht op € 6,06, ten laste van het fonds, per dag arbeidsongeschiktheid en dit onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 53 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, in dienst zijn van een in artikel 5 bedoelde werkgever;
- dagelijkse uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenttijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 5 jaar anciënniteit kunnen bewijzen in de sector Terugwinning van metalen.

#### **G. Syndicale premie**

Art. 16.

De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemers-organisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op

een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen.

Art. 17.

Het bedrag van de bij artikel 16 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het Fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **HOOFDSTUK IV. - Stimuleren van vorming en informatie van de werkgevers**

Art. 18.

Het fonds betaalt aan de representatieve werkgeversorganisatie, de "Federatie van de Belgische recuperatie van Ferro en Non-Ferro Metalen vzw.", een tussenkomst in de patronale informatiekosten.

Deze tussenkomst bedraagt 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders.

#### **HOOFDSTUK V. - Bevorderen van de syndicale vorming**

Art. 19.

Het fonds betaalt aan de werkgevers die het voorschot hebben verleend en op hun verzoek de lonen terug (verhoogd met de lasten), uitgekeerd aan de werklieden die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 1974, gesloten in het Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht, betreffende de syndicale vorming van de werklieden en werksters, tewerkgesteld in de ondernemingen waar teruggewonnen metalen opnieuw ter waarde worden gebracht, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 1974 (Belgisch Staatsblad van 30 oktober 1974).



## **HOOFDSTUK VI. - Financiering van de werking en de initiatieven van de v.z.w. "Educam"**

Art. 20.

Het fonds financiert de werking en de initiatieven van de v.z.w. "Educam". De jaarlijkse financiële bijdrage van het fonds wordt door de raad van bestuur bepaald.

De v.z.w. "Educam" organiseert, in opdracht en in coöperatie met de betrokken paritaire comités en subcomités en de betrokken fondsen voor bestaanszekerheid van de sector van de terugwinning van metalen, de beroepsopleiding en de vorming voor de werklieden zoals omschreven in de statuten van de v.z.w. "Educam" en volgens de beslissingen genomen door de bestuursinstanties van deze v.z.w. inzake de stichtende en toegetreden leden.

## **HOOFDSTUK VII. - Gemeenschappelijke bepalingen**

Art. 21.

De uitkering waarvan sprake in artikel 19 (syndicale vorming), wordt rechtstreeks door de werkgevers aan hun arbeiders betaald per maand en bij de eerste loonsuitbetaling volgende op de maand in de loop waarvan zij op deze uitkeringen recht hebben. De werkgevers kunnen de terugbetaling ervan bekomen bij het fonds overeenkomstig de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

De uitkeringen vastgesteld bij de artikelen 7 tot en met 15 worden rechtstreeks door het fonds betaald overeenkomstig de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

De in artikel 16 bedoelde uitkering wordt betaald door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties die op nationaal niveau verbonden zijn.

De aanvragen voor de terugbetaling van de aanvullende uitkeringen moeten bij het secretariaat van het sociaal fonds worden ingediend binnen een termijn van één jaar.

Art. 22.

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van betaling van de door het fonds toegekende uitkeringen. In geen geval mag de betaling van de uitkeringen afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het fonds onderworpen werkgever verschuldigd zijn.

Art. 23.

De voorwaarden van toekenning van de uitkeringen die door het fonds worden verleend, evenals het bedrag daarvan, kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

## **HOOFDSTUK VIII. - Bestuur van het fonds**

Art. 24.

Het fonds wordt bestuurd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Deze raad bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen benoemd op voorstel van de vertegenwoordigde organisaties.

Art. 25.

Elk jaar duidt de raad van bestuur onder zijn leden een voorzitter en drie ondervoorzitters aan.

Het voorzitterschap en het eerste-ondervoorzitterschap wordt beurtelings door de werkgevers- en de werknemersafgevaardigden waargenomen.

De categorie waartoe de voorzitter behoort wordt, voor de eerste maal, door loting aangeduid.

De tweede ondervoorzitter behoort tot de werknemersgroep en de derde tot de werkgeversgroep.

Art. 26.

De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter vijftien dagen vooraf bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad ten minste twee keer per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van de raad erom verzoeken.

De uitnodiging vermeldt de agenda.

De notulen worden door de door de raad van bestuur aangeduide secretaris opgesteld en door de voorzitter van de vergadering ondertekend.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

Wanneer tot de stemming moet overgegaan worden, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (jongste leden).

De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van ten minste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en ten minste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren.

De beslissingen worden met de meerderheid van stemmen genomen.

Art. 27.

De raad van bestuur heeft tot taak het fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden inzake het bestuur en de leiding van het fonds.

De raad van bestuur treedt in rechte op in naam van het fonds, op vervolging en op verzoek van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciaal volmachten heeft verleend, zijn de gezamenlijke handtekeningen van vier bestuurders (twee van werknemerszijde en twee van werkgeverszijde) vereist.

De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun bestuur ten opzichte van de verplichtingen van het fonds.

## HOOFDSTUK IX. - Financiering van het fonds

Art. 28.

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 19, bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren, beschikt het fonds over de bijdragen die door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Art. 29.

§ 1. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.
- De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.

§ 2. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Art. 30.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

## **HOOFDSTUK X. - Begroting, rekeningen**

Art. 31.

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Art. 32.

Elk jaar, uiterlijk gedurende de maand december, wordt een begroting voor het volgende jaar aan het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen ter goedkeuring voorgelegd.

Art. 33.

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand september aan het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen ter goedkeuring worden voorgelegd.

## **HOOFDSTUK XI. - Ontbinding, vereffening**

Art. 34.

Het fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen worden ontbonden.

Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de activa van het fonds te bepalen.

CAO: 04.12.19 KB: 16.04.20 BS: 17.06.20  
Neerlegging: 10.12.19  
Registratiedatum: 16.01.20  
Registratienummer: 156423  
Publicatie registratie in het BS: 30.01.20

1. Inhoud:

Basisbijdrage aan het Sociaal Fonds

- 0,95% van de niet-geplafonneerde brutolonen van de arbeiders

2. Duurtijd:

Vanaf 1 april 2020 en voor onbepaalde duur

## 620.a Basisbijdrage Sociaal Fonds

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2019*

### BASISBIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van artikel 29 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 4 september 2019.

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

### HOOFDSTUK II. – Bijdrage

Art. 2.

Overeenkomstig artikel 29 § 1 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de terugwinning van metalen", gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019 wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2016.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 0,95 % van de niet geplafonneerde bruto lonen van de arbeiders.

### **HOOFDSTUK III. – Inning en vordering**

Art. 3.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid verzekerd in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

### **HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen**

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de basisbijdrage aan het Sociaal fonds van 13 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.177/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard op 21 juli 2016 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2016), gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2020 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen

CAO: 13.10.15 KB: 15.07.16 BS: 07.09.16  
Registratienummer: 131.178 /CO/142.01  
Registratiedatum: 01.02.16  
Publicatie van registratie in BS: 12.02.16

1. Inhoud:

- bijdrage van 0,15% voor permanente vorming
- bijdrage van 0,15% voor risicogroepen

2. Vervanging van CAO's:

CAO 09.02.01 – KB 24.10.01 – BS 19.12.01  
CAO 09.02.01 – KB 21.09.01 – BS 02.03.02

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

## 620.b FBZ - buitengewone bijdrage voor permanente vorming en risicogroepen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015*

### BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

#### HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder 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. – BUITENGEWONE BIJDAGEN

Art. 2.

Overeenkomstig artikel 29 §2 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de terugwinning van metalen” gecoördineerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, worden twee buitengewone bijdragen bepaald vanaf 1 januari 2016.

Art. 3.

Een eerste buitengewone bijdrage is bestemd voor de uitkeringen 'permanente vorming'.

Ze is verschuldigd door de werkgevers geïmponéerd door het toepassingsgebied van bovenvermelde statuten, en wordt bepaald vanaf 1 januari 2016, op 0,15 pct., van de onbegrensde brutolonen aan 108 pct., aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden ten gunste van de werklieden en werksters.

Art. 4.

Een tweede buitengewone bijdrage is bestemd voor de uitkeringen de risicogroepen

Ze is verschuldigd door de werkgevers geïmponéerd door het toepassingsgebied van bovenvermelde statuten, en wordt bepaald vanaf 1 januari 2016, op 0,15 pct., van de onbegrensde brutolonen aan 108 pct., aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden ten gunste van de werklieden en werksters.

Art. 5.

De inning en de invordering van deze twee bijdragen voor een totaal van 0,30 pct worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

## HOOFDSTUK III. – SLOTBEPALINGEN

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake:

- buitengewone bijdrage vanaf het tweede kwartaal 2001 aan het "Sociaal fonds voor de ondernemingen van terugwinning van metalen" voor de tewerkstelling van risicogroepen van 9 februari 2001, gesloten in het Paritair subcomité voor de terugwinning van metalen, geregistreerd onder het nummer 56.603/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard op 24 oktober 2001 (Belgisch Staatsblad van 19 december 2001).
- buitengewone bijdrage vanaf het tweede kwartaal 2001 aan het "Sociaal fonds voor de ondernemingen van terugwinning van metalen" voor de tewerkstelling voor permanente vorming van 9 februari 2001, gesloten in het Paritair subcomité voor de terugwinning van metalen, geregistreerd onder het nummer 56.602/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard op 21 september 2001 (Belgisch Staatsblad van 2 maart 2002).

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen.

CAO: 07.12.21  
Neerlegging: 13.12.21  
Registratiedatum: 17.02.22  
Registratienummer: 170309  
Publicatie registratie in het BS: 28.02.22

KB:

BS:

1. Inhoud:

- o Overgang naar een andere pensioeninstelling met collectieve overdracht van de verworven reserves.
- o Sinds 1 oktober 2014 bedraagt de bijdrage 1,80%

2. Vervanging van CAO's:

CAO: 04.12.19 – KB: 19.11.20 – BS: 06.01.21

3. Duurtijd:

Vanaf 31 december 2021 en voor onbepaalde duur

## 630. Sociaal sectoraal pensioenstelsel

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2021*

### WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

#### HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

##### Artikel 1

- §1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Sub-comité 142.01 voor de terugwinning van metalen.
- §2 Worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de buiten België gevestigde werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad of de verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees parlement en de Raad.
- §3 Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

#### HOOFDSTUK II. – Voorwerp

##### Art. 2

- §1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om vanaf 31.12.2021 de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 156424/CO/142.01, te vervangen.
- §2 De begrippen die in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals bepaald in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het



belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S. 15 mei 2003, ed. 2, p. 26407, erratum B.S. 26 mei 2003), en haar uitvoeringsbesluiten. Deze wet zal in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst "W.A.P." worden genoemd.

### HOOFDSTUK III. - Aanduiding van de Inrichter

#### Art. 3

- §1 Overeenkomstig artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. werd het Fonds voor bestaanszekerheid, via de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005 (77398/CO/142.01) door de representatieve organisaties van het voormelde Paritair Sub-comité aangeduid als Inrichter van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §2 Deze aanduiding blijft uiteraard gelden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

### HOOFDSTUK IV. - Aansluitingsvoorwaarden

#### Art. 4

- §1 Alle arbeiders die op of na 1 januari 2006 met de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst), worden ambtshalve aangesloten bij dit sociaal sectoraal pensioenplan. In de praktijk gaat het om de werklieden aangegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027.
- §2 Worden echter niet aangesloten bij dit pensioenplan:
- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid;
  - de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende

- de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de leerlingen;
  - de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma;
  - de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016, maar vervolgens als gepensioneerd verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met hun werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst.

### HOOFDSTUK V. - Bijdrage

#### Art. 5

- §1 In het voordeel van de in artikel 4 bedoelde personen zullen er maandelijks door de Inrichter één of meerdere bijdragen gestort worden ter financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling.
- §2 De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedraagt sinds 1 oktober 2014 1,8 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.
- §3 De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt verminderd met 4,5 procent beheerskosten, aangerekend door de Inrichter, wat resulteert in een totale jaarlijkse netto bijdrage per aangeslotene van 1,72 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.
- §4 Deze netto bijdrage wordt als volgt verdeeld: 1,64 procent wordt aangewend ter financiering van individuele pensioenrechten in hoofde van de bij het sociaal sectoraal stelsel aangeslotenen en de overige 0,08 procent wordt gebruikt ter financiering van een solidariteitstoezegging zoals bedoeld in titel II, hoofdstuk 9 van de W.A.P.

- §5 Dit resulteert, na vermeerdering van de netto bijdrage met 0,15 procent ter dekking van de verschuldigde, bijzondere bijdrage van 8,86 procent, in een globale bijdrage van 1,95 procent.

## **HOOFDSTUK VI. - Pensioentoezegging: overgang van pensioeninstelling met collectieve overdracht van verworven reserves**

### **Art. 6**

- §1 Tot 31 december 2018 werd het financieel, boekhoudkundig, actuariel en administratief beheer van de Pensioentoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, , Karel Rogierplein 11, die 50% van haar risico herverzekerde via KBC Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraetenplein 2.

Met ingang van 1 januari 2019 werd het financieel, boekhoudkundige, actuariel en administratief beheer overgedragen aan SEFOPLUS OFP, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7.

De Raad van Bestuur van SEFOPLUS OFP is in overeenstemming met artikel 41, §1, 1° van de W.A.P. paritair samengesteld.

- §2 De overgang van pensioeninstelling van Belfius Verzekeringen nv naar SEFOPLUS OFP ging gepaard met een collectieve overdracht van de reserves in de zin van artikel 34 van de W.A.P.. Deze collectieve overdracht werd geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende sectorale inrichters, SEFOPLUS OFP en Belfius Verzekeringen nv. In het kader van deze collectieve overdracht werd geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen ten laste gelegd van de aangeslotenen, of van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves afgetrokken.

- §3 De regels van de pensioentoezegging zijn vastgelegd in een pensioenreglement dat wordt opgenomen als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt. Het pensioenreglement zal door SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, aan de aangeslotenen ter beschikking worden gesteld op hun eenvoudig verzoek.

- §4 Onder de naam “transparantieverlag” stelt SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag op over het door haar gevoerde beheer van de pensioentoezegging.

## **HOOFDSTUK VII. - Uitbetaling van de voordelen**

### **Art. 7**

De procedure, de modaliteiten en de vorm van de uitbetaling van de voordelen worden beschreven in artikel 7 tot en met artikel 14 van het bijgevoegde pensioenreglement.

## **HOOFDSTUK VIII. – Solidariteitstoezegging - Overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van solidariteitsfonds**

### **Art. 8**

- §1 Vanaf 1 januari 2006 wordt een gedeelte van de globale netto bijdrage, zoals vastgelegd in artikel 5 van deze overeenkomst (in overeenstemming met artikel 43 van de W.A.P.) aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging die deel uitmaakt van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- §2 Deze bijdrage wordt aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties, waaronder in het bijzonder de financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit en de vergoeding van inkomstenverlies in bepaalde gevallen. De exacte inhoud van deze solidariteitstoezegging alsook de financieringswijze ervan, werd uitgewerkt in een solidariteitsreglement (zie hierna in artikel 9).
- §3 Het beheer van de solidariteitstoezegging werd door de Inrichter tot en met 31 december 2021 toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen n.v., afgekort

“Belins n.v.”, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Karel Rogierplein 11 .

Met ingang van 1 januari 2022 wordt het beheer van de solidariteitstoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan SEFOPLUS OFP, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die reeds sinds 1 januari 2019 optreedt als pensioeninstelling.

- §4 De overgang van solidariteitsinstelling van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP gaat gepaard met de overdracht uiterlijk op 31 december 2021 van het Sefocam solidariteitsfonds (collectieve solidariteitsreserves) van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP. Deze overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds wordt geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende sectorale inrichters, SEFOPLUS OFP, v.z.w. SEFOCAM en Belfius Verzekeringen n.v..
- §5 De aangeslotenen zijn voorafgaand geïnformeerd over deze overgang van solidariteitsinstelling en de overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds, via het jaarlijks pensioenoverzicht van 2021. Daarenboven kan de informatie over deze overgang van solidariteitsinstelling, met overdracht van de collectieve solidariteitsreserves, eveneens worden geconsulteerd op de website van v.z.w. SEFOCAM / SEFOPLUS OFP.
- §6 SEFOPLUS OFP zal een “transparantieverslag” opstellen, met betrekking tot het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging en zal dit op haar website ter beschikking stellen. Het verslag betreft de elementen zoals beschreven in de W.A.P.

## HOOFDSTUK IX. – Solidariteitsreglement

### Art. 9

- §1 Het solidariteitsreglement expliciteert de modaliteiten van de solidariteitstoezegging en werd als bijlage opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt.

- §2 Het solidariteitsreglement zal door de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, op hun eenvoudig verzoek ter beschikking worden gesteld aan de bij dit pensioenstelsel aangesloten werknemers.

## HOOFDSTUK X. - Procedure ingeval van uittreding van een arbeider

### Art. 10

De procedure van uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel wordt geregeld door artikel 18 van het hierna bijgevoegde pensioenreglement.

## HOOFDSTUK XI. – Inningsmodaliteiten

### Art.11

- §1 Teneinde de bijdrage zoals voorzien in artikel 5, §2 van deze overeenkomst in te vorderen zal door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid een voorlopige bijdrage worden geïnd. Deze voorlopige bijdrage zal na de terbeschikkingstelling ervan aan de Inrichter door laatstgenoemde worden doorgestort aan:
- de pensioeninstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de individuele pensioenrechten, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst, en;
  - de solidariteitsinstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst.
- §2 Van zodra de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, over definitieve loongegevens beschikt, zal de voorlopige bijdrage worden vergeleken met de effectief verschuldigde bijdrage. Jaarlijks wordt een vergelijking gemaakt van de voorlopige bijdragen en de definitieve bijdragen voor alle voorafgaande jaren. Indien het totaal van de voorlopige bijdragen groter is dan het totaal van de effectief verschuldigde, definitieve bijdragen, wordt dit verschil op het

eind van het jaar overgemaakt aan de Inrichter. In het omgekeerde geval, stort de Inrichter het bijdragetekort aan SEFOPLUS OFF.

- §3 Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde R.S.Z. inningstechniek waardoor de bijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de Basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor bestaanszekerheid. De bijzondere R.S.Z.—bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage zoals weergegeven in artikel 5, §4, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van deze netto bijdrage voor de pensioentoezegging zoals weergegeven in artikel 5 §4 en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage zoals weergegeven in artikel 5 §5 aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

Art. 12

Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

## HOOFDSTUK XII. – Tijdelijke werkloosheid corona

Art. 13

- §1 In het kader van de COVID-19 pandemie werd de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid, ingevoerd (hierna 'de wet van 7 mei 2020').

Deze wet voorziet dat de pensioenopbouw en de overlijdensdekking van werknemers in een situatie van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid corona') automatisch voortgezet worden gedurende de hele periode van tijdelijke werk-

loosheid corona, behoudens wanneer er wordt gekozen voor de opt-out mogelijkheid.

- §2 Zoals voorzien in artikel 9, §4 en §5 van de wet van 7 mei 2020 heeft de Inrichter gekozen voor deze opt-out mogelijkheid. Hierdoor bouwen de aangeslotenen in tijdelijke werkloosheid corona geen pensioenrechten op onder dit sociaal sectoraal pensioenstelsel voor deze periode van tijdelijke werkloosheid corona, maar genieten zij tijdens deze periode wel verder van de overlijdensdekking.
- §3 Overeenkomstig de wet van 7 mei 2021 wordt artikel 7 van het solidariteitsreglement (bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) overeenkomstig aangepast.

## HOOFDSTUK XIII. - Inwerkingtreding en opzeggingsmogelijkheden

Art. 14

- §1 De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 156424/CO/142.01, wordt vervangen vanaf 31.12.2021.
- §2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 31.12.2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.
- §3 Zij kan worden beëindigd mits opzegging van zes maanden en wordt betekend per ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het voormelde Paritair Sub-comité. Voorafgaandelijk aan de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het Paritair Sub-comité de beslissing nemen om het sectoraal pensioenstelsel op te heffen. Deze beslissing tot opheffing is enkel geldig wanneer zij wordt genomen in overeenstemming met de bepalingen in artikel 10, §1, 3° W.A.P.

# BIJLAGE NR. 1. Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021

## WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

### AANVULLEND PENSIOENPLAN

*Ten gunste van de arbeiders van het Paritair Sub-comité  
voor de terugwinning van de metalen*

### SECTORAAL PENSIOENREGLEMENT

Afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021.

### INHOUDSTAFEL

#### HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Rechten en plichten van de pensioeninstelling
7. Gewaarborgde prestaties
8. Uitbetaling van de aanvullende pensioenen en de prestatie van overlijden
9. Modaliteiten voor de uitbetaling
10. Uitbetalingsvorm
11. Bijdragen

12. Verworven reserves en verworven prestaties
13. Procedure in geval van uittreding
14. Beëindiging van het pensioenstelsel
15. Vrije reserve
16. Transparantieverlag
17. Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen: de pensioenfiche
18. Wijzigingsrecht
19. Niet-betaling van de bijdragen
20. De bescherming op de persoonlijke levenssfeer
21. Aanvang

### HOOFDSTUK I. - Voorwerp

#### Artikel 1

- §1 Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.
- §2 Dit pensioenreglement beoogt het pensioenreglement dat als bijlage opgenomen was bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2019 aan te passen.
- §3 Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en de plichten van de Inrichter, de pensioen-instelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging erin vastgelegd. De rechten van de aangeslotenen die gewezen werknemers zijn die na hun uittreding nog steeds actuele of uitgestelde rechten genieten, worden in de regel bepaald door het pensioenreglement zoals van toepassing op het ogenblik van hun uittreding, behoudens ingeval van andersluidende wettelijke bepalingen.

## HOOFDSTUK II. - Begripsomschrijvingen

### Art. 2

#### 1. Het aanvullend pensioen

De kapitaalswaarde van het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na de pensionering), of de omzetting van deze in een levenslange lijfrente, toegekend op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte stortingen, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen. Deze zal niet lager zijn dan de verworven reserves per 31 december 2018, op het moment van overgang van pensioeninstelling.

#### 2. De pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen gedaan door de Inrichter aan de aangeslotenen en/of hun begunstigde(n) in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De toezegging die de Inrichter hier doet betreft een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert dus enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P..

SEFOPLUS OFP gaat op haar beurt, als pensioeninstelling, een middelenverbintenis aan. Dit houdt in dat SEFOPLUS OFP er zich toe verbindt om de vaste bijdragen die door de Inrichter worden gestort zo goed en zo zorgvuldig mogelijk te beheren (als een goede huisvader) met het oog op de verwezenlijking van haar doel, zonder dat zij zich verbindt tot een resultaat. De bijdragen gestort door de Inrichter zullen worden gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement zoals gedefinieerd in artikel 2.4 van dit pensioenreglement.

#### 3. Het pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

#### 4. Het netto financieel rendement (NFR)

Het netto financieel rendement (afgekort als "NFR") van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 wordt voor het afgelopen boekjaar berekend per 31 december van het boekjaar. Hiertoe worden de investeringskosten in mindering gebracht van het financieel rendement van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.

Vervolgens wordt voor de vaststelling van het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen rekening gehouden met de beschikbare vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 die dient als buffer. Deze vrije reserve of buffer is gelijk aan het bedrag van de activa van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 die volgend bedrag overstijgen:

- de reserves ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen, in overeenstemming met dit pensioenreglement; hierbij wordt voor de berekening van deze reserves voor de periode gelegen tussen 1 januari en 31 december van het berekeningsjaar uitgegaan van een netto financieel rendement dat gelijk is aan de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.;
- desgevallend verhoogd met de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P..

Bij de toekenning van het netto financieel rendement geldt als basisprincipe dat de inrichter ernaar streeft, vanuit de doelstelling van een veilig en prudent beheer van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, om steeds een buffer te hebben die gelijk is aan 10% teneinde eventuele, toekomstige negatieve schommelingen in de beleggingen te kunnen opvangen. Echter, zelfs indien de buffer lager is dan 10% en er een positief netto financieel rendement is, dan zal dit tot aan de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. toch worden toegekend, zoals hierna bepaald.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 hoger is dan of gelijk aan 10%:

- in geval van een positief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement, evenwel verminderd met het bedrag nodig om ervoor te zorgen dat ook na de toekenning van het netto financieel rendement de vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 gelijk is aan 10%, ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;
- in geval van een negatief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 lager is dan 10% dan wordt het volledig negatief netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen. Het positief netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen wordt dan beperkt tot de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. (per 31 december 2021 gelijk aan 1,75%). Het overstijgend gedeelte wordt toegekend aan de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 ter verhoging van de buffer. Schematisch kan dit als volgt worden voorgesteld:

| vrije reserve<br>(buffer) | NFR ingeschreven op<br>de individuele rekeningen |                      |
|---------------------------|--------------------------------------------------|----------------------|
|                           | negatief                                         | positief             |
| < 10%                     | NFR                                              | NFR<br>(max. 1,75%*) |
| ≥ 10%                     | NFR                                              | NFR**                |

\* per 07.12.21

\*\* met behoud van vrije reserve (buffer) binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 van 10% na toekenning NFR

Wanneer prestaties verschuldigd zijn alvorens het netto financieel rendement is berekend voor een gegeven jaar, dan zal het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven voor het betrokken jaar gelijk zijn aan de rentevoet die wordt gebruikt voor de vaststelling van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P..

## 5. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

## 6. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Sub-comité 142.01 voor de terugwinning van metalen, het Fonds voor bestaanszekerheid van de terugwinning van metalen, aangeduid als Inrichter van het sectoraal aanvullende pensioenstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005.

## 7. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

## 8. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.7.



### 9. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter dit pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig dit pensioenreglement. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

### 10. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen.

### 11. SEFOPLUS OFP: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die initieel is opgericht door de SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioenstelsels.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en/of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

### 12. De verworven prestaties

Wanneer de aangeslotene ingeval van uittreding ervoor kiest om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling te laten, dan is de verworven prestatie de prestatie waarop de aangeslotene aanspraak kan maken op het moment van pensionering.

### 13. De verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig dit pensioenreglement. Deze reserves zijn gelijk aan:

1. de individuele rekening (nettobijdragen gestort door de Inrichter, desgevallend verhoogd met de reserves die door de betrokken aangeslotene werden overgedragen vanuit een andere pensioeninstelling, overeenkomstig artikel 18); plus;
2. de prestaties inzake de financiering van het pensioenluik toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging;
3. in voorkomend geval, de deelname in de winst;
4. gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement van SEFOPLUS OFP, zoals gedefinieerd in artikel 2.4.

De verworven reserves worden desgevallend verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, zoals bepaald in artikel 24 van de W.A.P..

In geval van een wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. wordt de verticale methode toegepast. Dit betekent dat de oude rentevoet(en) van toepassing was (waren) tot op het moment van de wijziging, op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vóór de wijziging, en de nieuwe rentevoet wordt toegepast op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vanaf



de wijziging en op het bedrag resulterend uit de kapitalisatie tegen de oude rentevoet(en) van de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement tot op het moment van de wijziging.

#### 14. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

#### 15. De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld, volgens artikel 2, §1, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.

Deze pensioenleeftijd bedraagt in principe 65 jaar tot 31 januari 2025, 66 jaar vanaf 1 februari 2025 tot 31 januari 2030 en 67 jaar vanaf 1 februari 2030.

#### 16. Pensionering

De effectieve ingang van het vervroegd rustpensioen of van het rustpensioen op de wettelijke pensioenleeftijd met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties, zijnde in dit geval het wettelijk rustpensioen als werknemer.

Voor de doeleinden van dit pensioenreglement, wordt de opname van het aanvullend pensioen onder de volgende wettelijke overgangsmaatregelen gelijkgesteld met pensionering:

- De aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) zijn gesteld, kunnen overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen vanaf de leeftijd van 60 jaar indien hun arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecom-

municieerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015.

- Indien de aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) zijn gesteld, niet voldoen aan de voorwaarden van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. zoals hierboven omschreven, kunnen zij overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/2 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1959;
- vanaf de leeftijd van 61 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1960;
- vanaf de leeftijd van 62 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1961;
- vanaf de leeftijd van 63 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1962.

#### 17. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum voor dit pensioenreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

#### 18. De vrije reserve

Overeenkomstig artikel 4-8 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot uitvoering van de W.A.P. wordt een vrije reserve aangelegd in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 wordt gefinancierd met:

- het gedeelte van het netto financieel rendement dat desgevallend, overeenkomstig artikel 2.4, niet onmiddellijk wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;
- de prestaties die - om redenen die niet aan SEFOPLUS OFP te wijten zijn - niet kunnen worden uitbetaald door SEFOPLUS OFP;

- en desgevallend een bijkomende bijdrage gestort door de Inrichter in de vrije reserve.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 dient als buffer binnen dit afzonderlijk vermogen en wordt aangewend om een tekort ten aanzien van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. aan te zuiveren op de individuele rekeningen binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01, indien noodzakelijk, en desgevallend om bijkomende rendementen of bijdragen toe te kennen.

De raad van bestuur van SEFOPLUS OFP kan, na overleg met de sectorale inrichter, besluiten tot de toekenning van een bijkomend rendement of een bijkomende bijdrage - die wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen - in geval de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 die dient als buffer hoger is dan 20%. Deze toekenning wordt bekrachtigd door een collectieve arbeidsovereenkomst.

#### 19. Het kind

Elk wettig geboren of verwekt kind van de aangeslotene alsook elk erkend natuurlijk kind of elk geadopteerd kind van de aangeslotene.

#### 20. De wettelijk samenwonende

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd overeenkomstig artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

#### 21. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd op het Woluwedal 46, bus 7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name: [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

#### 22. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren wordt bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S. 149.02);
- het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);
- het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01).

#### 23. Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01

Binnen SEFOPLUS OFP worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening voor het beheer van de sectorale pensioentoezeggingen enerzijds en voor het afzonderlijk beheer van de sectorale solidariteitstoezeggingen anderzijds, in lijn met de toepasselijke regelgeving.

De sectorale pensioentoezegging wordt beheerd in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01. Concreet betekent dit dat de reserves en activa die verbonden zijn aan deze sectorale pensioentoezegging afgescheiden zijn van de overige activa en de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van andere sectorale pensioen- en solidariteitstoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters, die beheerd worden door SEFOPLUS OFP.

### HOOFDSTUK III. - Aansluiting

#### Art. 3

- §1 Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aan-gegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2006 met de werkgevers, zoals bepaald in artikel 2.7., verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst en met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.
- §2 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij deze pensioen-toezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven of worden niet aangesloten bij deze pensioentoezegging, De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgeno-men vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7. blijven aangesloten bij deze toezegging zo deze beroepsacti-viteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.
- §3 Mochten – in voorkomend geval – voormelde personen reeds beschikken over een aanvullende pensioenreserve vanuit een eerdere dienstbetrekking én zouden zij ervoor opteren om – overeenkomstig artikel 32, §1,1°,b) van de W.A.P. – deze bewuste reserve over te dragen naar de pensioen-instel-ling, dan zal deze worden geïntegreerd in dit pensioenstelsel. Dit pensi-oenstelsel voorziet aldus niet in een zogenaamde “onthaalstructuur” zoals beschreven in artikel 32, §2, 2e lid van de W.A.P..

### HOOFDSTUK IV. - Rechten en plichten van de Inrichter

#### Art. 4

- §1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.
- §2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de pensi-oentoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan SEFOPLUS OFF overgemaakt. Dit geschiedt minimaal maandelijks.
- §3 De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan SEFOPLUS OFF.
- §4 SEFOPLUS OFF is slechts tot uitvoering van zijn verplichtingen gehouden voor zover het, tijdens de duur van dit pensioenreglement volgende gege-vens meegedeeld werden:
1. de na(a)m(en), de voorna(a)m(en) en de geboortedatum van de aangeslo-tene alsook geslacht, taalstelsel, burgerlijke staat en identificatienummer in de sociale zekerheid;
  2. het adres van de aangeslotene;
  3. de benaming, de maatschappelijke zetel en het K.B.O.-nummer van de werkgever, waarmee de aangeslotene via een arbeidsovereenkomst ver-bonden is, bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
  4. het bruto kwartaalloon van de aangeslotene;
  5. enige andere ter zake doende gegevens zoals gevraagd door de pensioen-instelling.
- Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

- §5 De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

## HOOFDSTUK V. - Rechten en plichten van de aangeslotenen

### Art. 5

- §1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 20 oktober 2005 evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van dit pensioenreglement. Deze documenten maken één geheel uit met dit pensioenreglement.
- §2 De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen over aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, zodat SEFOPLUS OFP, zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.
- §3 Mocht de aangeslotene een hem door dit pensioenreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005, evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de pensioeninstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met het bij dit pensioenreglement geregeld aanvullend pensioen.

## HOOFDSTUK VI. - Rechten en plichten van de Pensioeninstelling

### Art. 6

- §1 SEFOPLUS OFP is belast met het beheer en de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging.

- §2 SEFOPLUS OFP heeft in dit verband een middelenverbintenis.

- §3 SEFOPLUS OFP beheert de activa op prudentiële wijze, in het belang van de aangeslotenen en de begunstigden.

SEFOPLUS OFP werkt een beleggingsbeleid uit en legt dit vast in een verklaring inzake de beleggingsbeginselen of “statement of investment principles” (SIP).

## HOOFDSTUK VII. - Gewaarborgde prestaties

### Art. 7

- §1 De pensioentoezegging heeft, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen, tot doel:
- een kapitaal (of een hiermee overeenstemmende rente) samen te stellen dat op het moment van pensionering aan de “aangeslotene” wordt uitgekeerd indien hij in leven is;
  - een overlijdenskapitaal uit te keren aan de begunstigde(n) indien de “aangeslotene” overlijdt vóór of na pensionering, in dit laatste geval zo het aanvullend pensioen nog niet werd uitbetaald aan de aangeslotene zelf.
- §2 De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimumrendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P.. SEFOPLUS OFP gaat een middelenverbintenis aan en garandeert geen rendement. De bijdragen gestort door de Inrichter worden gekapitaliseerd op basis van het netto financieel rendement, overeenkomstig artikel 2.4.

- §3 De kapitalisatie loopt maximaal tot drie maanden na de pensionering of de datum van overlijden (indien SEFOPLUS OFP op dat moment nog niet kon overgaan tot betaling van het voorschot)

## **HOOFDSTUK VIII. - Uitbetaling van de aanvullende pensioenen en de prestatie bij overlijden**

### **Art. 8**

- §1 Via de MyBenefit web-toepassing, kunnen de aangeslotenen hun persoonlijk dossier bij de v.z.w. SEFOCAM / Sefoplus OFP opvolgen. De web-toepassing is toegankelijk met de elektronische identiteitskaart (eID) of de ITSME-app via een PC, laptop, smartphone of tablet, via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)) / SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) onder de rubriek "MyBenefit" of rechtstreeks via [www.mybenefit.be](http://www.mybenefit.be).

- §2 Enerzijds geeft MyBenefit de aangeslotenen de mogelijkheid om hun persoonlijk dossier online te raadplegen (persoonsgegevens, bijdragen, pensioenoverzichten, eerdere correspondentie met de v.z.w. SEFOCAM of SEFOPLUS OFP, ...).

Anderzijds kunnen aangeslotenen op het moment van pensionering, in de hierna in §3 omschreven gevallen, via de MyBenefit web-toepassing hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen.

- §3 Concreet betekent dit dat de aangeslotene de uitbetaling van het aanvullend pensioen op de volgende manieren kan aanvragen:
- hetzij online via de MyBenefit web-toepassing (via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)) / SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) onder de rubriek "MyBenefit" of rechtstreeks via [www.mybenefit.be](http://www.mybenefit.be) waar het aanmeldingsformulier online kan worden ingevuld en de daarin opgevraagde documenten elektronisch worden toegevoegd; dit kan enkel in geval van pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioen-

leeftijd en naar aanleiding van de uitbetaling bij stopzetting van toegelaten arbeid, maar niet bij uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfs toeslag, noch bij uitbetaling van de prestatie bij overlijden;

- hetzij door het versturen van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten per e-mail aan [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be);
- hetzij door het versturen per gewone post van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten aan v.z.w. Sefocam, Woluwedal 46 bus 7, 1200 Brussel.

## **Afdeling 1. - Uitbetaling bij pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd**

### **Art. 9**

- §1 Het kapitaal (of de hiermee overeenstemmende rente) wordt uitbetaald naar aanleiding van de effectieve opname door de aangeslotene van zijn (vervroegd) wettelijk rustpensioen conform de wettelijke bepalingen ter zake, of zijn wettelijk rustpensioen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

- §2 Het kapitaal bij pensionering is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

- §3 Voorafgaand aan de pensionering en wanneer SEFOPLUS OFP in kennis gesteld wordt van de datum van pensionering via Sigedis, ontvangt de aangeslotene een schrijven van de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, waarin het bedrag van zijn op dat moment verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde MyBenefit web-toepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

- §4 Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te

maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

- §5 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.

## **Afdeling 2. – Uitbetaling bij stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen**

Art. 10

- §1 Deze procedure is, conform de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/6 van de W.A.P., enkel nog van toepassing op de aangeslotene die vóór 2016 met (vervroegd) wettelijk rustpensioen ging en sedertdien ononderbroken arbeidsprestaties weet te leveren bij een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7,. Deze toegelaten arbeidsprestaties in aanvulling op het (vervroegd) wettelijk rustpensioen moeten een aanvang kennen van vóór 2016. Het aanvullend pensioen wordt in dit geval pas uitbetaald op het moment van stopzetting van deze toegelaten arbeid.
- §2 Vanaf het ogenblik dat de stopzetting van toegelaten arbeid wordt vastgesteld via de DMFA stromen ontvangt de aangeslotene van SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, een schrijven waarin het bedrag van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde

MyBenefit web-toepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

- §3 Het kapitaal bij de stopzetting van de toegelaten arbeid zoals hiervoor gemeld is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendements-garantie, conform artikel 24 van de W.A.P..
- §4 Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.
- §5 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en SEFOCAM vzw wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.

## **Afdeling 3. - Uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag**

Art. 11

- §1 Indien de aangeslotene op werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gesteld, kan hij (in voorkomend geval na verloop van de periode gedekt door de ontslag-compensatievergoeding) zijn aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen (namelijk voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd)

indien hij voldoet aan de overgangsmaatregelen voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. of artikel 63/2 van de W.A.P., zoals omschreven in artikel 2.15 van dit pensioenreglement:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar;
- indien zijn arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015; of
- indien hij geboren is vóór 1 januari 1959;
- vanaf de leeftijd van 61 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1960;
- vanaf de leeftijd van 62 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1961;
- vanaf de leeftijd van 63 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1962.

§2 Indien de aangeslotene dewelke op werkloosheid met bedrijfstoeslag werd gesteld, zijn aanvullend pensioen niet vervroegd opvraagt volgens bovengaande §1, dan wordt zijn aanvullend pensioen uitbetaald op het moment van de effectieve opname van zijn wettelijk pensioen nadat SEFOPLUS OFF hiervan in kennis werd gesteld via Sigedis.

§3 Het kapitaal bij de vervroegde opname conform §1 van dit artikel is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFF op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§4 De Inrichter informeert maandelijks SEFOPLUS OFF (via de v.z.w. SEFOCAM) over de nieuwe dossiers werkloosheid met bedrijfstoeslag in zijn sector. SEFOPLUS OFF (via de v.z.w. SEFOCAM) schrijft desgevallend de betrokken aangeslotenen aan met vermelding van de mogelijkheid tot opvraging van het aanvullend pensioen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§5 Om de uitbetaling van het aanvullend pensioen te genieten in het kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

§6 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFF, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.

#### Afdeling 4.- Prestatie bij overlijden

Art. 12

§1 Indien de aangeslotene overlijdt en mocht het aanvullend pensioen nog niet of onvolledig zijn uitgekeerd, wordt een prestatie bij overlijden uitgekeerd gelijk aan de verworven reserves van de aangeslotene op het moment van overlijden. Deze wordt uitgekeerd aan zijn begunstigde(n), volgens onderstaande volgorde:

1. ten bate van (een) natuurlijke perso(o)n(en) die door de aangeslotene door middel van een aangetekend schrijven kenbaar werd gemaakt aan SEFOPLUS OFF, via de v.z.w. SEFOCAM. Het bewuste aangetekend schrijven dient zowel voor SEFOPLUS OFF als voor de aangeslotene als bewijs van de aanduiding. De aangeslotene kan te allen tijde deze aanduiding herroepen door middel van een nieuw aangetekend schrijven.



2. bij ontstentenis, ten bate van zijn of haar echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat de betrokkenen:
- niet uit de echt gescheiden zijn (alook niet in aanleg tot echtscheiding);
  - niet gerechtelijk gescheiden van tafel en bed (alook niet in aanleg tot gerechtelijke scheiding van tafel en bed).
3. bij ontstentenis, ten bate van de wettelijk samenwonende partner (in de zin van artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek);
4. bij ontstentenis, ten bate van zijn kinderen of van hun rechtverkrijgenden, bij plaatsvervulling, voor gelijke delen;
5. bij ontstentenis, ten bate van zijn ouders, voor gelijke delen;
6. bij ontstentenis van de hiervoor vermelde begunstigden worden de verworven reserves niet uitgekeerd, maar worden deze gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.
- §2 Wanneer het overlijden van de aangeslotene het gevolg zou zijn van opzettelijke doding vanwege de begunstigde, kan de begunstigde geen aanspraak maken op een prestatie bij overlijden. In dat geval hebben eventuele andere begunstigden van hetzelfde niveau of de eerstvolgende begunstigde wel recht op een prestatie bij overlijden.
- §3 SEFOPLUS OFP zal in ieder geval de prestatie bij overlijden maar éénmaal uitbetalen. SEFOPLUS OFP, de inrichter of de v.z.w. SEFOCAM kunnen nooit aansprakelijk gesteld worden voor eventuele fiscale, burgerrechtelijke, huwelijksvermogensrechtelijke of andere gevolgen van de begunstigingsvolgorde.
- §4 Het recht tot opvragen van deze prestatie bij overlijden vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de begunstigde kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het bestaan van de prestatie bij overlijden, zijn hoedanigheid van begunstigde en het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen

de voormelde termijn wordt dit voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.

- §5 SEFOPLUS OFP zal, nadat het op de hoogte is van een overlijdensdatum, via de v.z.w. SEFOCAM een schrijven richten op het domicilie van de overleden aangeslotene waarbij hij de begunstigde(n) oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van deze prestatie bij overlijden, gelijk aan de verworven reserves.
- §6 Om de prestatie bij overlijden te kunnen ontvangen dient/dienen de begunstigde(n) het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken hetzij per e-mail (helpdesk@sefocam.be), hetzij per gewone post (v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46 bus 7, 1200 Brussel).

## HOOFDSTUK IX. - Modaliteiten van de uitbetaling

### Art. 13

- §1 Opdat SEFOPLUS OFP tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitingsduur bij het sectoraal pensioenstelsel.
- §2 De aangeslotene, respectievelijk de begunstigde, zal een voorschot ontvangen binnen de 15 werkdagen nadat SEFOPLUS OFP, via v.z.w. SEFOCAM, de nodige stukken en de keuze-modaliteit van opname, zoals bepaald in respectievelijk artikels 9 tot en met 12 en artikels 14 tot en met 15, heeft ontvangen, zij het niet vroeger dan de datum van pensionering, en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.
- §3 Het eventueel resterende saldo - met een minimum van 15 EUR - van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden zal ten laatste uitbetaald worden in de maand september van het jaar volgend op de datum waarop de aanmelding gebeurde.



## HOOFDSTUK X. - Uitbetalingsvorm

### Art. 14

De aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) kan/ kunnen kiezen voor:

1. hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal;
2. hetzij een omzetting in een jaarlijks levenslange rente.

### Art. 15

- §1 Een omvorming is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij de aanvang ervan niet meer bedraagt dan 500 EUR bruto. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, evenals de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.
- §2 Het recht op omvorming van kapitaal naar rente wordt, rekening houdend met §1 van dit artikel, opgenomen binnen het schrijven dat de aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) bij vooroverlijden ontvangen via de v.z.w. Sefocam zoals vermeld onder Hoofdstuk VII.
- §3 Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan SEFOPLUS OFP wordt betekend, wordt verondersteld dat hij geopteerd heeft voor de éénmalige kapitaalsuitkering. De begunstigde(n) van de prestatie bij overlijden zullen, in voorkomend geval, hun keuze voor een rente uitkering kenbaar maken op de aanvraag tot uitbetaling van het voordeel, zoniet wordt (worden) hij/zij geacht te hebben geopteerd voor de éénmalige kapitaaluitkering.

## HOOFDSTUK XI. - Bijdragen

### Art. 16

- §1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de voordelen vermeld in artikel 7 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter. Deze netto bijdrage bedraagt per actieve aangeslotene 1,64 procent van diens bruto jaarbezoldiging.
- §2 Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.
- §3 De Inrichter zal de netto bijdrage minstens maandelijks aan SEFOPLUS OFP storten.
- §4 De beheerkost van 4,5 procent verschuldigd in uitvoering van artikel 5 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds, wordt betaald door de Inrichter samen met de verschuldigde bijdrage weergegeven in artikel 16, §1.
- §5 De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 1,64 procent weergegeven in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de bijdrage met 0,15 procent en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage van 1,95 procent aangegeven moet worden onder bijdrage-code 825 type '0'.

## HOOFDSTUK XII. - Verworven reserves en verworven prestaties

### Art. 17

§1 Met ingang van 1 januari 2019 maakt een aangeslotene, overeenkomstig artikel 17 van de W.A.P., onmiddellijk vanaf het moment van aansluiting aanspraak op verworven reserves en prestaties.

§2 Indien de aangeslotene op basis van vorige aansluiting(en) bij dit sociaal sectoraal pensioenstelsel, en bij:

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.043);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);

per 31 december 2018 latente rechten had overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten omdat er nog geen sprake was van een totale (al dan niet onderbroken) aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, dan zullen deze op datum van de herintreding in dit sociaal sectoraal pensioenstelsel onmiddellijk verworven zijn en op zijn individuele rekening worden ingeschreven.

§3 Indien de aangeslotene naar aanleiding van de uittreding beschikt over zijn verworven reserves in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel (overdracht naar een andere pensioeninstelling overeenkomstig artikel 32 §1 van de W.A.P.) is de Inrichter er op dit tijdstip toe gehouden om de tekorten ten aanzien van de minimum rendementsgarantie zoals bedoeld in art. 24 van de W.A.P. aan te zuiveren.

## HOOFDSTUK XIII. - Procedure ingeval van uittreding

### Art. 18

§1 Ingeval van uittreding van een aangeslotene, stelt de Inrichter SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, hiervan elektronisch in kennis. Deze kennisgeving zal minimaal twee maal per jaar gebeuren. De uittredende aangeslotene wiens verworven reserve echter lager zijn dan 150 euro overeenkomstig artikel 31 § 1 van de W.A.P. en §4 van dit artikel zal deze kennisgeving niet ontvangen.

§2 SEFOPLUS OFP zal, via de v.z.w. SEFOCAM uiterlijk binnen de 30 dagen na deze kennisgeving het bedrag van de verworven reserves en prestaties, het behoud van de overlijdensdekking en het type ervan en de hierna opgesomde keuzemogelijkheden schriftelijk meedelen aan de uittredende aangeslotene.

§3 De uittredende aangeslotene heeft op zijn beurt 30 dagen de tijd (te rekenen vanaf de kennisgeving door SEFOPLUS OFP) om zijn keuze te bepalen uit de hierna volgende mogelijkheden betreffende de aanwending van diens verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.:

1. de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van:
  - ofwel de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die werkgever;
  - ofwel de nieuwe inrichter van een sectoraal pensioenstelsel waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die Inrichter;
2. de verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning;
3. de verworven reserves bij de pensioen-instelling laten en behouden zonder wijziging van de pensioentoezegging, (vanzelfsprekend zonder verdere pre-

miebetaling) en met behoud van de overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves.

- §4 De uittredende aangeslotene beschikt niet over de keuzes vermeld in §3 van dit artikel indien de verworven reserves op het moment van uittreding minder bedragen dan 150 euro overeenkomstig artikel 32 §1 van de WAP. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Het bedrag van de verworven reserves blijft bij SEFOPLUS OFP zonder wijziging van de pensioentoezegging.
- §5 Wanneer de aangeslotene de voormelde termijn van 30 dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld te hebben gekozen voor de mogelijkheid bedoeld in artikel 18, §3, 3. Na het verstrijken van deze termijn kan de aangeslotene evenwel ten alle tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in artikel 18, §3, 1. of 2. hiervoor.
- §6 SEFOPLUS OFP zal er voor zorgen dat de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen uitgevoerd wordt. De over te dragen verworven reserve van de keuze bedoeld in artikel 18, §3 1. en 2. zal geactualiseerd worden tot op de datum van de effectieve overdracht.
- §7 Wanneer een gewezen aangeslotene heeft geopteerd voor één van de keuzes vermeld onder artikel 18, §3, 1. of 2. en nadien herintreedt tot het sectorplan wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

#### HOOFDSTUK XIV. - Beëindiging van het pensioenstelsel

Art. 19

Ingeval van stopzetting van het pensioenstelsel of bij liquidatie van een werkgever, verwerven de betrokken aangeslotenen de verworven reserves, desgeval-

lend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

#### HOOFDSTUK XV. - Vrije reserve

Art. 20

- §1 Zoals bepaald in artikel 2.18 wordt in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 een vrije reserve ingericht.
- §2 Ingeval van stopzetting van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel, zullen de gelden van de vrije reserve binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01 in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Deze vrije reserve zal daarentegen onder alle aangeslotenen van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel worden verdeeld in verhouding met hun verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P..

#### HOOFDSTUK XVI. – Transparantieverlag

Art. 21

- §1 Onder de naam “transparantieverlag” zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het beheer van de pensioentoezegging en dit ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.
- §2 Het verslag omvat de volgende elementen:
- de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
  - de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
  - het rendement van de beleggingen;

- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd;
- de toepasselijke methode in geval van wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie overeenkomstig artikel 24 W.A.P. (met name verticale of horizontale methode);
- het huidige niveau van financiering van de minimum rendementsgarantie bedoeld in art. 24 W.A.P..

## **HOOFDSTUK XVII. - Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen: het pensioenoverzicht**

### **Art. 22**

- §1 Elk jaar (uiterlijk in november of december) verstuurt SEFOPLUS OFP een pensioenoverzicht aan elke actieve aangeslotene met uitzondering van de rentegenieters en de aangeslotenen die reeds een voorschot op hun aanvullend pensioen ontvingen zoals bedoeld in artikel 13, §2. Aan elke passieve aangeslotene met verworven reserves wordt op hetzelfde moment een pensioenoverzicht ter beschikking gesteld overeenkomstig §3.
- §2 Dit pensioenoverzicht is opgesteld conform de bepalingen van artikel 26 van de W.A.P.
- §3 Dit pensioenoverzicht kan eveneens worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals bedoeld in artikel 8, §1 en §2.

## **HOOFDSTUK XVIII. - Wijzigingsrecht**

### **Art. 23**

- §1 Dit pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds. Het is dan ook onlosmakelijk verbonden met de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.
- §2 Bijgevolg zal dit pensioenreglement worden gewijzigd en/of worden stopgezet indien en in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd en/of stopgezet.

## **HOOFDSTUK XIX. - Niet-betaling van de bijdragen**

### **Art. 24**

- §1 Alle bijdragen die in uitvoering van dit pensioenreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen SEFOPLUS OFP en de Inrichter ter regeling van de beheers- en werkingsregels van de SEFOPLUS OFP) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter maandelijks te worden voldaan.
- §2 Bij niet betaling van de bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.
- §3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaakt tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de bijdragen van de niet-betaling op de hoogte gebracht worden.

## HOOFDSTUK XX. – De bescherming en verwerking van persoonsgegevens

### Art. 25

- §1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonsgegevens te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.
- §2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.
- §3 Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de persoonsgegevens te verwerken, uitgesloten is.

## HOOFDSTUK XXI. – Aanvang

### Art. 26

- §1 Het pensioenreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2019 was gevoegd, wordt opgeheven vanaf 31.12.2021. Dit pensioenreglement vangt aan op 31.12.2021 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit pensioenreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot

wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

- §2 Dit pensioenreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

## BIJLAGE NR. 2. Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021

### WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

#### SECTORAAL SOLIDARITEITSREGLEMENT

*Ter uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.*

#### INHOUDSTAFEL

##### HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Gewaarborgde prestaties
7. Uitvoering van de gewaarborgde prestaties
8. Middelenverbintenis
9. Bijdragen
10. Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren
11. Transparantieverslag
12. Informatieverstreking aan de aangeslotenen
13. Wijzigingsrecht
14. Niet-betaling van de bijdragen
15. De bescherming van de persoonlijke levenssfeer
16. Aanvang

## HOOFDSTUK I. – Voorwerp

### Artikel 1

- §1 Dit sectoraal solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.
- §2 Dit reglement bepaalt de rechten en de verplichtingen van de Inrichter, de solidariteitsinstelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de solidariteitstoezegging vastgelegd.
- §3 Dit solidariteitsreglement beoogt het solidariteitsreglement dat was opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2019 aan te passen in het kader van de overgang van het beheer van de solidariteitstoezegging met ingang van 1 januari 2022 van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP, die reeds sinds 1 januari 2019 optreedt als pensioeninstelling. De overgang van solidariteitsinstelling gaat gepaard met de overdracht, uiterlijk op 31 december 2021, van de op dat moment bij Belfius Verzekeringen n.v. in het Sefocam solidariteitsfonds opgebouwde collectieve solidariteitsreserves.
- §4 In overeenstemming met artikel 10, §1 van de W.A.P. (zie hierna artikel 2.15), strekt deze solidariteitstoezegging er mede toe het sectoraal pensioenstelsel te doen genieten van het bijzonder statuut vastgesteld door artikel 176<sup>2</sup>, 4°bis van het wetboek van de met zegel gelijkgestelde taksen en door artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze solidariteitstoezegging maakt een integrerend onderdeel uit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

## HOOFDSTUK II. – Begripsomschrijvingen

### Art. 2

#### 1. De solidariteitstoezegging

De toezegging van de in dit solidariteitsreglement bepaalde prestaties door de Inrichter (zie hierna 2.2.) aan de aangeslotenen (zie hierna 2.7.) en/of hun begunstigde(n). De solidariteitstoezegging dient beschouwd te worden als een aanvullende dekking of een bijkomend risico op de pensioentoezegging.

#### 2. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. (zie hierna 2.15.) werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen 142.01, het Fonds voor bestaanszekerheid aangeduid als Inrichter van het sectoraal pensioenstelsel en van onderhavig solidariteitsstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005

#### 3. Het transparantieverslag

Het jaarlijks verslag opgesteld door SEFOPLUS OFF (zie 2.9. hierna) over het beheer van de solidariteitstoezegging. SEFOPLUS OFF zal het transparantieverslag op haar website ter beschikking stellen.

#### 4. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

#### 5. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.5.

#### 6. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter het sectoraal pensioenplan en dus onderhavige solidariteitstoezegging heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het solidariteitsreglement voldoet. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

#### 7. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen.

#### 8. De solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, namelijk met ingang van 1 januari 2022, SEFOPLUS OFF.

#### 9. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

#### 10. *Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren*

Binnen SEFOPLUS OFP worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de WIBP.

De in dit solidariteitsreglement vastgelegde solidariteitstoezegging, alsook de respectievelijke solidariteitstoezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren, worden binnen SEFOPLUS OFP beheerd in één afzonderlijk vermogen, 'Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren' genoemd.

Concreet betekent dit dat de reserves verbonden aan de sectorale solidariteitstoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren afgescheiden worden beheerd van de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van de sectorale pensioentoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren (behoudens in het kader van de solidariteitsprestaties vastgelegd in dit solidariteitsreglement), noch in het kader van andere sectorale pensioen- en/ of solidariteitstoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters (d.i. niet de SEFOCAM-sectoren), die eveneens beheerd worden door SEFOPLUS OFP.

Er is solidariteit binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.

#### 11. *De herberekeningsdatum*

De herberekeningsdatum van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

#### 12. *De collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021*

De collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

#### 13. *Het pensioenreglement*

Het pensioenreglement vastgesteld in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het soci-

aal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

#### 14. *W.A.P*

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

#### 15. *KB Solidariteit*

Koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.263).

#### 16. *KB Financiering en Beheer Solidariteit*

Koninklijk Besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.258).

#### 17. *De F.S.M.A.*

De Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.

#### 18. *De v.z.w. SEFOCAM*

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM,, is gevestigd op het Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel.



De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## 19. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren worden bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S. 149.02);
- het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);
- het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01).

## 20. SEFOPLUS OFF: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFF is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die initieel is opgericht door SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioen- en solidariteitstoezeggingen.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFF kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en/of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFF.

## 21. De Databank 2e pijler

De databank “aanvullende pensioenen” (DB2P) heeft als doel het verzamelen van de gegevens van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren met betrekking tot alle voordelen die zij in België en in het buitenland hebben opgebouwd in het kader van het aanvullend pensioen.

Gezien deze solidariteitstoezegging een integrerend onderdeel uitmaakt van het sectoraal pensioenstelsel, dienen de hierna in het reglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst te worden opgevat in hun betekenis in het licht van de W.A.P. of de in artikel 2 van het pensioenreglement opgenomen begrippenlijst.

## HOOFDSTUK III. - Aansluiting

### Art. 3

§1 Het solidariteitsreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2006 met de werkgevers, zoals vermeld in artikel 2.5. verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§2 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige solidariteitstoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5, blijven of worden niet aangesloten bij de onderhavige solidariteitstoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5, blijven aangesloten bij onderhavige toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

## HOOFDSTUK IV. - Rechten en plichten van de Inrichter

### Art. 4

- §1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2005, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.
- §2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de solidariteitstoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan de solidariteitsinstelling overgemaakt. Dit geschiedt minimaal maandelijks.
- §3 De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de solidariteitsinstelling.
- §4 De solidariteitsinstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, tijdens de duur van dit solidariteitsreglement volgende gegevens meegedeeld werden:
- per aangeslotene, het aantal dagen van economische werkloosheid zoals omschreven in artikel 7 hierna;
  - per aangeslotene, het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval zoals omschreven in artikel 8 hierna;
  - enige andere terzake doende gegevens zoals gevraagd door de solidariteitsinstelling.
- Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.
- §5 De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een "helpdesk" waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

## HOOFDSTUK V. - Rechten en plichten van de Aangeslotene

### Art. 5

- §1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 20 oktober 2005, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, van het pensioenreglement en van dit solidariteitsreglement. Deze documenten maken één geheel uit.
- §2 De aangeslotene of de begunstigde maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling zodat deze haar verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.
- §3 Mocht de aangeslotene een hem door dit solidariteitsreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daarvoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de solidariteitsinstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met de bij dit solidariteitsreglement geregelde solidariteitsprestaties.

## HOOFDSTUK VI. - Gewaarborgde prestaties

### Art. 6

- §1 In overeenstemming met artikel 43, §1 van de W.A.P., zoals uitgevoerd door het KB Solidariteit, heeft onderhavig solidariteitsreglement tot doel de hierna volgende solidariteitsprestaties te waarborgen.
- §2 Voor de uitvoering van de solidariteitsprestaties zoals omschreven in de artikels 7 en 8 hierna, worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die de Inrichter via de v.z.w. SEFOCAM verkrijgt vanuit het netwerk van de

Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Individuele aangiften van aangeslotenen zullen niet in aanmerking worden genomen.

- §3 De aangeslotenen hebben slechts recht op de effectieve uitvoering van de solidariteitsprestaties op voorwaarde dat de solidariteitsinstelling in hun voordeel bijdragen ontvangen heeft ter financiering van deze solidariteitstoezegging.

### **Afdeling 1. – Pensioenopbouw gedurende periodes van economische werkloosheid**

Art. 7

- §1 Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (code type 71 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid), wordt de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.
- §2 In dit kader zal per dag van economische werkloosheid zoals hiervoor beschreven in hoofde van de aangeslotene, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling).
- §3 De toepassing van deze verdere pensioenopbouw geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.
- §4 Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid corona'), wordt de opbouw van het pensioenluik niet verder gefinancierd door SEFOPLUS OFP. Overeenkomstig artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021, heeft de Inrichter geopteerd voor de opt-out mogelijkheid zoals voorzien in artikel 9, §4 en §5 van de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid.

### **Afdeling 2. – Pensioenopbouw gedurende periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps) ziekte en/of (arbeids)ongeval**

Art. 8

- §1 Gedurende de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, (code typen 10, 50, 60 of 61 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid) waarmee een aangeslotene zich geconfronteerd ziet, wordt de financiering van de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.
- §2 In dit kader zal per dag dat de aangeslotene zich bevindt in één van de periodes zoals hiervoor beschreven, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling).
- §3 De toepassing van deze pensioenopbouw geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

### **Afdeling 3. – Rente-uitkering ingeval van overlijden**

Art. 9

- §1 Ingeval van overlijden van een aangeslotene wordt er door de solidariteitsinstelling aan de begunstigde(n) zoals aangeduid in het pensioenreglement een vergoeding toegekend onder de vorm van een rente-uitkering, evenwel op voorwaarde:
- dat er in hoofde van de aangeslotene tijdens het verzekeringsjaar waarin het overlijden zich situeert bijdragen gestort zijn geweest zoals bedoeld in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021;

- dat het overlijden van de aangeslotene zich situeert binnen de 365 dagen na de begindatum van de vergoede periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

§2 Het vestigingskapitaal ter financiering van de voormelde rente-uitkering bedraagt 2.000,00 EUR bruto (desgevallend winstdeling inbegrepen). Dit kapitaal zal worden gebezigd ter vestiging van een niet-geïndexeerde levenslange rente op het hoofd van de begunstigde(n).

§3 Indien echter het jaarbedrag van de rente - na de wettelijk verschuldigde fiscale en parafiscale inhoudingen - kleiner is dan 300 EUR, dan zal het netto vestigingskapitaal worden uitbetaald. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijsen worden gekoppeld.

## HOOFDSTUK VII. - Uitvoering van de gewaarborgde prestaties

### Afdeling 1. - Solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8

Art. 10

De uitkeringen van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement, worden minstens trimestrieel overgeschreven van het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren naar de betrokken individuele pensioenrekeningen in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PsC 142.01.

Art. 11

Wanneer een aangeslotene die zich tijdens het afgelopen jaar bevond in een situatie zoals beschreven in artikel 7 of 8, tijdens dat jaar zelf of diens begunstigde(n) het voorschot op het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden uitgekeerd krijgen, dan zullen de solidariteitsprestaties zoals bedoeld in artikel 7 of 8 waarop

de betrokkene recht heeft, worden verwerkt hetzij in het voorschot zelf, hetzij in het saldo dat hem in het kader van het pensioenreglement zal worden toegekend naargelang het moment waarop de nodige gegevens beschikbaar zijn.

### Afdeling 2. - Solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9

Art. 12

§1 Om tot de uitbetaling van de solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9 hiervoor te kunnen overgaan dient/dienen de begunstigde(n) dezelfde procedure te volgen als deze voorzien voor de uitbetaling van de voordelen bij overlijden in het kader van het pensioenluik.

§2 De Inrichter zal, indien nodig, via de v.z.w. SEFOCAM een tewerkstellingsattest opvragen bij de werkgever van de aangeslotene, zoals bedoeld in artikel 2.5. van dit solidariteitsreglement, waaruit moet blijken of de prestatie zoals beschreven in artikel 9 gewaarborgd is.

## HOOFDSTUK VIII. - Middelenverbintenis

Art. 13

De dekking van de solidariteitsprestaties zoals vermeld in de artikels 7 tot 9 hiervoor, is toevertrouwd aan SEFOPLUS OFF, die ter zake een middelenverbintenis onderschrijft.

## HOOFDSTUK IX. - Bijdragen

Art. 14

§1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de solidariteitsprestaties vermeld in artikels 7, 8 en 9 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter.

§2 Deze netto bijdrage vormt per aangeslotene 0,08 procent van diens jaarbezoldiging. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het

sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

- §3 De Inrichter zal de globale bijdrage per maand aan de solidariteitsinstelling storten.

## **HOOFDSTUK X. – Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren**

### **Art. 15**

- §1 In de schoot van SEFOPLUS OFP wordt het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren ingericht.
- §2 De bijdragen ter financiering van deze solidariteitstoezegging, alsook de bijdragen ter financiering van de respectievelijke solidariteitstoezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren worden gestort in dit Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.
- §3 Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren wordt door SEFOPLUS OFP afzonderlijk van haar overige activiteiten beheerd in overeenstemming met artikel 3 van het KB Solidariteit.
- §4 SEFOPLUS OFP organiseert het vermogensbeheer van de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren (de solidariteits-reserves) volgens de specifieke regels die hiertoe vastgelegd zijn in haar verklaring inzake de beleggingsbeginselen (ook Statement of Investment Principles of SIP).

## **HOOFDSTUK XI. - Transparantieverlag**

### **Art. 16**

- §1 Onder de naam “transparantieverlag” zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoe-

zegging. SEFOPLUS OFP zal het transparantieverlag op haar website ter beschikking stellen.

- §2 Het verslag betreft de volgende elementen:

- de financieringswijze van de solidariteits-toezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd.

## **HOOFDSTUK XII. - Informatieverstrekking aan de aangeslotenen**

### **Art. 17**

- §1 Elk jaar (uiterlijk in november of december) bezorgt SEFOPLUS OFP (of laat dit bezorgen) een pensioenoverzicht, waarin SEFOPLUS OFP meedeelt op welke solidariteitsprestaties de aangeslotenen voor wat betreft het bewuste verzekeringsjaar recht hadden.
- §2 Volgende informatie wordt aldus opgenomen in het pensioenoverzicht voor wat betreft de solidariteitsprestaties:
1. De som van het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval;

- 2. Het forfaitair bedrag toegekend per gelijkgestelde dag zijnde 1,00 EUR;
- 3. Het toegekend nettobedrag gedurende het refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik zijnde het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen vermenigvuldigd met het forfaitair bedrag van 1,00 EUR.
- §3 Het laatst beschikbare pensioenoverzicht – welke tevens melding maakt van de solidariteitsprestaties – kan worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals vermeld in artikel 8, §3 van het pensioenreglement (bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021).
- §4 De tekst van dit solidariteitsreglement zal door SEFOPLUS OFP ter beschikking worden gesteld aan de aangeslotenen op diens eenvoudig verzoek.

### HOOFDSTUK XIII. - Wijzigingsrecht

#### Art. 18

- §1 Dit solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds, en is er dan ook onlosmakelijk mee verbonden.
- §2 Bijgevolg zal dit solidariteitsreglement worden gewijzigd en zelfs worden stopgezet indien en in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd of stopgezet.
- §3 In voorkomend geval licht de Inrichter de aangeslotenen, alsook de F.S.M.A. in over de wijziging van solidariteitsinstelling.

### HOOFDSTUK XIV. - Niet-betaling van de bijdragen

#### Art. 19

- §1 Alle bijdragen die in uitvoering van dit solidariteitsreglement verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter hetzij maandelijks, hetzij trimestrieel te worden voldaan overeenkomstig de bepalingen vastgelegd in de beheersovereenkomst en/of de toepasselijke toetredingsakte.
- §2 Bij niet-betaling van bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP door middel van een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.
- §3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de niet-betaalde bijdragen op de hoogte gebracht worden.
- §4 Indien de bijdragebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van het sectoraal pensioenstelsel, vervalt het recht van de aangeslotenen op enige uitbetaling in het kader van de solidariteitsprestaties. In dit geval zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 16 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

### HOOFDSTUK XV. - De bescherming van de persoonlijke levenssfeer

#### Art. 20

- §1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

- §2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

## HOOFDSTUK XVI. - Aanvang

### Art. 21

- §1 Het solidariteitsreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2019 was gevoegd wordt opgeheven vanaf 1 januari 2022.

Dit solidariteitsreglement vangt aan op 1 januari 2022 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit solidariteitsreglement is echter gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

- §2 Dit solidariteitsreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

**700 SOCIALE PROGRAMMATIE**

**700. NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**



CAO: 29.11.21  
Neerlegging: 07.12.21  
Registratiedatum: 21.03.22  
Registratienummer: 171256  
Publicatie registratie in het BS:

KB:

BS:

#### 1. Inhoud:

- Koopkracht
- Coronapremie
- Vorming en opleiding
- SWT, tijdskrediet en landingsbanen
- Werkbaar werk
- Sociale vrede

#### 2. Vervanging/verlenging van CAO's:

CAO: 26.06.19 – KB: 14.11.19 – BS: 27.11.19

#### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 en tot 31 december 2022, tenzij anders bepaald

## 700. Nationaal Akkoord 2021-2022

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021*

### NATIONAAL AKKOORD 2021-2022

#### HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

##### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders 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 30 juli 2021 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. (B.S. 9 augustus 2021).

##### 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.

### HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

#### Art. 4. – Koopkracht

Vanaf 1 januari 2022 worden alle sectorale minimum- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,4%.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 inzake uurlonen, geregistreerd onder het nummer 152.848/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 december 2019 (Belgisch Staatsblad van 23 december 2019), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 5. – Coronapremie

§ 1. Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021. (Belgisch staatsblad 29 juli 2021)

§ 2. De basispremie bedraagt 80 € en wordt toegekend aan de werknemers op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 60 dagen effectieve prestaties tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021 voor de volledige basispremie
- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties
- Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
- Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%

- Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%
- Op basis van een regime van 38 uur/week
- Pro rata volgens de tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021

§ 3. Bovenop de basispremie van 80 € wordt een variabele premie toegekend op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 3 maanden anciënniteit op 30 november 2021

Het variabele bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021:

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 420 €
- Tussen 6-10 dagen afwezigheid: 360 €
- Tussen 11-20 dagen afwezigheid: 300 €
- Tussen 21-30 dagen afwezigheid: 250 €
- Tussen 31-40 dagen afwezigheid: 200 €
- Tussen 41-50 dagen afwezigheid: 150 €
- Tussen 51-60 dagen afwezigheid: 100 €
- Tussen 61-80 dagen afwezigheid: 50 €
- De proratisering van het variabel gedeelte gebeurt op dagbasis (230 dagen in een vijfdagenweek)
- Op basis van een regime van 38 uur/week

Volgende afwezigheidsdagen worden gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht-corona in hoofde van de werkgever

- Dagen van jaarlijkse vakantie
- Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen
- Inhaalrust van overuren
- Moederschapsrust en geboorteverlof
- Syndicaal verlof

§ 4. Op ondernemingsniveau kunnen betere afspraken overeengekomen worden.

§ 5. De bedragen van §2 en 3 worden verminderd met het bedrag van coronapremie-cheques die de onderneming reeds aan de arbeider heeft toegekend sinds 8 juni 2021.

### Opmerking

Op het PsC van 29 november 2021 werd hieromtrent een cao betreffende de coronapremie getekend.

Art. 6. – Jongerenlonen

Engagement om jongeren die starten (behalve studentcontracten) minstens te betalen volgens categorie A.

## HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 7. – Collectief recht op vorming

Invoering van een collectief recht op vorming van 3 dagen per 2 jaar vanaf 1 januari 2022.

Art. 8.

Engagement van de sociale partners om de cao opleiding en vorming aan te passen in het kader van eventuele nieuwe wetgeving inzake opleiding en vorming.

Art. 9.

Oprichting van een werkgroep om volgende mogelijkheden te onderzoeken:

- De erkenning van Educam als centrum voor de validatie van ervaring van arbeiders in de sector.
- Het in kaart laten brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de arbeiders uit de sector.

Hiertoe worden nog de nodige afspraken gemaakt. Deze denkoefening wordt gelinkt aan de werkzaamheden binnen de werkgroep functieclassificatie.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2019 inzake vorming en opleiding/ingroeibanen, geregistreerd onder het nummer 154.918/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 november 2020 (Belgisch Staatsblad van 16 december 2020), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK V. Loopbaanplanning

Art. 10. – SWT

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten 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 vanaf 60 jaar oud.

### Opmerking

Op het PsC van 29 november 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

### Art. 11. – Landingsbanen

- § 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.
- § 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders

die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2019 inzake het recht op tijds-krediet, loopbaanvermindering en landingsbaan, geregistreerd op 28 juni 2019 onder het nummer 152.355/CO/142.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 2019 (Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2019), zal vanaf 1 januari 2021 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK VI. – Werkbaar werk

### Art. 12.

Opmaak van een sectorale cao 'werkbaar werk' vanaf 1 januari 2022 en voor onbepaalde duur, die volgende punten omvat:

#### 1) Peterschap:

- Elke onderneming heeft recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders onder het Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof valt.
- Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.
- In het kader van de peterschapsopleiding kan er in overleg tussen de werkgever en de peter voorzien worden in 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u. Indien de werkgever instaat voor het peterschap is er voor het terugkeermoment geen recht op het vormingskrediet.

## 2) Sectoraal model werkbaar werk:

- De ondernemingen kunnen onderzoeken welke maatregelen kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de volgende thema's: stress en burn-out, ergonomie, competentiebeleid en talentontwikkeling, opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers, tewerkstelling oudere arbeiders verhogen, instroom arbeiders bevorderen.
- In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, kan dit onderzoek gebeuren in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan dit onderzoek samen met de arbeiders gebeuren.

### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin opgemaakt worden vanaf 1 januari 2022 en voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK VII. – Functieclassificatie

### Art. 13.

Oprichting van een werkgroep in de schoot van het Paritair subcomité ter modernisering van de functieclassificatie.

## HOOFDSTUK VIII. – Eengemaakt werknemersstatuut

### Art. 14.

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. 15.

De Vlaamse aanmoedigingspremies worden verlengd en als bijlage bijgevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan.

## HOOFDSTUK VIII. – Sociale vrede en duurtijd van het akkoord

### Art. 16. – 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. 17. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van:

- artikels 1 en 17, die in werking treden op 1 januari 2021 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikels 4, 7, 8, 9 en 12 die in werking treden op 1 januari 2022 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikel 5, dat in werking treedt op 1 augustus 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2022;
- artikel 10, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2024;
- artikel 11, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023;

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.

Art. 18.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

## **800 TABELLEN**

**810. MINIMUMLONEN**

**830.a VERVOERSKOSTEN – OPENBAAR VERVOER**

**830.b VERVOERSKOSTEN – PRIVÉVERVOER**

## 810. Minimumuurlonen 2022

### MINIMUMUURLONEN VANAF 1 JANUARI 2022

| CATEGORIEEN                           | Spanning | 38u/<br>week | 39u/<br>week (*) | 40u/<br>week (*) |
|---------------------------------------|----------|--------------|------------------|------------------|
| A. Ongeschoolde                       | 100      | 12,93        | 12,60            | 12,28            |
| B. Geoefende 3 <sup>e</sup> categorie | 112,5    | 14,55        | 14,18            | 13,82            |
| C. Geoefende 2 <sup>e</sup> categorie | 125      | 16,16        | 15,75            | 15,35            |
| D. Geoefende 1 <sup>e</sup> categorie | 132      | 17,07        | 16,63            | 16,21            |
| E. Geschoolde                         | 140      | 18,10        | 17,64            | 17,19            |

(\*) 40 uur per week en 39 uur per week is slechts mogelijk mits compensatiedagen.  
Sinds 01.12.1988 werd het stelsel van 38 uur per week veralgemeend voor de sector



## 830.a Vervoerkosten – openbaar vervoer

### WERKGEVERSBIJDRAGE IN HET WOON-WERKVERKEER OPENBAAR VERVOER SINDS 1 FEBRUARI 2019

| Tarief-afstand<br>(in km) | Bijdrage van de werkgever |                | Tarief-afstand<br>(in km) | Bijdrage van de werkgever |                |
|---------------------------|---------------------------|----------------|---------------------------|---------------------------|----------------|
|                           | in week-kaart             | in maand-kaart |                           | in week-kaart             | in maand-kaart |
| 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         |

| Tarief-afstand<br>(in km) | Bijdrage van de werkgever |                | Tarief-afstand<br>(in km) | Bijdrage van de werkgever |                |
|---------------------------|---------------------------|----------------|---------------------------|---------------------------|----------------|
|                           | in week-kaart             | in maand-kaart |                           | in week-kaart             | in maand-kaart |
| 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 Vervoerskosten – privé vervoer

### WERKGEVERSBIJDRAGE IN HET WOON-WERKVERKEER PRIVEVERVOER SINDS 1 FEBRUARI 2022

| Aantal km | Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d/week) | Aantal km | Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d/week) |
|-----------|-------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------|
| 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

| Aantal km | Dagelijkse<br>bijdrage van<br>de werkgevers<br>(5d/week) | Aantal km | Dagelijkse<br>bijdrage van<br>de werkgevers<br>(5d/week) |
|-----------|----------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------|
| 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                                                    |



**metallos.be**

**f Métallos FGVB - ABVV**