

**PARITAIR COMITÉ 209 VOOR DE BEDIENDEN
VAN DE METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209 POUR LES
EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**Convention collective de travail du 13
novembre 2023**

**Coördinatie betreffende een regeling van
volledige schorsing van de uitvoering van de
arbeidsovereenkomst en/of een regeling van
gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens
economische oorzaken**

**Coordination concernant un régime de
suspension totale de l'exécution du contrat de
travail et/ou un régime de travail à temps
réduit en cas de manque de travail résultant de
causes économiques**

1. Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

1. Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

2. Voorwerp

Artikel 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2022 betreffende de coördinatie van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, met registratienummer 174720/CO/209.

2. Objet

Article 2 - La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du chapitre II/1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Cette convention collective du travail remplace la convention collective du travail du 4 juillet 2022 concernant la coordination du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, avec n° d'enregistrement 174720/CO/209.

3. Werkzekerheid

Artikel 3 - Het doel van de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale

3. Sécurité d'emploi

Article 3 - L'objectif de l'application de cette convention collective de travail est d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au

werkgelegenheid te behouden. Als ondanks de inspanningen de onderneming moet overgaan tot meervoudig ontslag, zullen de daartoe voorziene procedures van toepassing zijn.

4. Procedure

Artikel 4 - Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bediende geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid voor de bedienden met ten minste twee werkdagen per week worden ingevoerd mits in acht neming van de procedure en voorwaarden voorzien in Hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en mits in acht neming van de sectorale procedure opgenomen in onderstaande artikels 7 of 8.

Artikel 5 - De economische criteria waaraan de onderneming moet voldoen opdat ze deze collectieve arbeidsovereenkomst kan toepassen, zijn deze die opgenomen zijn in artikel 77/1, §4 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6 - Wanneer de onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast, zal de duur van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst niet hoger zijn dan de maximale duur bepaald in artikel 77/7 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 7

§1. Voorafgaand aan de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen zal de onderneming met een vakbondsafvaardiging voor bedienden deze laatste informatie geven en met haar overleggen over:

1. de economische situatie die de onderneming noopt deze regeling door te voeren;

maximum l'emploi. Si malgré ces efforts, l'entreprise est amenée à procéder à des licenciements multiples, les procédures prévues à cet effet s'appliqueront.

4. Procédure

Article 4 - En cas de manque de travail pour les employés résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat de travail, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés, moyennant le respect de la procédure et les conditions prévues au chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, et moyennant le respect de la procédure sectorielle, reprise aux articles 7 ou 8 ci-dessous.

Article 5 - Les critères économiques auxquels l'entreprise doit correspondre pour pouvoir appliquer cette convention collective de travail, sont ceux repris à l'article 77/1, §4 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Article 6 - Quand une entreprise applique cette convention collective de travail, la durée de la suspension totale et partielle du contrat de travail ne peut dépasser la durée maximale prévue à l'article 77/7 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Article 7

§1. Préalablement à l'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'entreprise avec une délégation syndicale pour les employés, devra informer cette dernière et se concerter avec elle sur :

1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer ce régime;

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. het effect van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de bedienden; 3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de invoering van de regeling; 4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemings-vlak erkende meeruren en/of -dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald; 5. het effect van de invoering van de regeling om de werkgelegenheid maximaal te behouden. | <ol style="list-style-type: none"> 2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés; 3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime; 4. la récupération des heures ou journées supplémentaires reconnues comme telles au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, la manière dont aura lieu la récupération de ces heures ou jours; 5. l'effet de l'introduction de la mesure pour le maintien maximal de l'emploi. |
|--|---|

<p>§2. Dit overleg zal beginnen tegelijkertijd met de betekening van de kennisgeving aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zoals bepaald in artikel 77/3 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>§2. Cette concertation prendra cours en même temps que la notification de l'information au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi prévue par l'article 77/3 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>
--	---

<p>§3. Tijdens de periode van toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen, zal om de twee weken een opvolging van de ingevoerde regeling gebeuren samen met de vakbondsafvaardiging voor bedienden.</p>	<p>§3. Pendant l'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, un suivi du régime introduit aura lieu toutes les deux semaines avec la délégation syndicale pour les employés.</p>
--	---

<p>§4. Ter gelegenheid van deze opvolging onderzoeken de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor bedienden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de ontwikkeling van de economische toestand van de onderneming; • het effect van de ingevoerde regeling; • de eventuele aanpassingen die aan de toepassing van de ingevoerde regeling moeten worden aangebracht. 	<p>§4. A l'occasion de ce suivi, l'employeur et la délégation syndicale pour les employés examineront:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'évolution de la situation économique de l'entreprise; • l'effet du régime introduit; • les aménagements éventuels à apporter à l'application du régime introduit.
--	--

<p>§5. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 9 houdt het recht op overleg en opvolging geen blokkerings-recht in.</p>	<p>§5. Sans préjudice de l'application de l'article 9, le droit à la concertation et au suivi ne confère pas un droit de blocage.</p>
--	---

Artikel 8

§1. Voorafgaand aan de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de

Article 8

§1. Préalablement à l'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de

arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen, moet de onderneming zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden minstens 14 dagen voor de invoering van de maatregel het volgende aan de Voorzitter van het Paritair Comité meedelen:

1. de economische situatie die de onderneming noopt deze regeling in te voeren;
2. het effect van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de bedienden,
3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de regeling;
4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende meeruren en/of -dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald;
5. het effect van de invoering van de regeling om de werkgelegenheid maximaal te behouden.

De Voorzitter van het Paritair Comité informeert op zijn beurt de woordvoerders van de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.

§2. De mededeling aan de Voorzitter van het Paritair Comité moet gebeuren op hetzelfde moment als de betekening van de kennisgeving aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zoals bepaald in artikel 77/3 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. Deze mededeling aan de Voorzitter van het Paritair Comité moet gebeuren volgens het sectorale model dat als bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegevoegd.

Artikel 9

§1. Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 7 of artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gerede partij een spoedprocedure tot

travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'entreprise sans délégation syndicale pour les employés devra communiquer, au moins 14 jours avant l'introduction de la mesure, au Président de la Commission Paritaire ce qui suit :

1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer ce régime;
2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés;
3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime;
4. la récupération des heures ou journées supplémentaires reconnues comme telles au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, la manière dont aura lieu la récupération de ces heures ou jours;
5. l'effet de l'introduction de la mesure pour le maintien maximal de l'emploi.

Le Président de la Commission Paritaire informe à son tour les porte-paroles des organisations représentées dans la Commission Paritaire.

§2. La communication au Président de la Commission Paritaire doit être faite en même temps que la notification de l'information au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi prévue par l'article 77/3 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

§3. Cette communication au Président de la Commission Paritaire doit se faire conformément au modèle sectoriel qui est joint à cette convention collective de travail.

Article 9

§1. En cas de non-respect des procédures prévues à l'article 7 ou à l'article 8 de cette convention collective de travail, la partie la plus diligente peut demander une procédure d'urgence de

verzoening aanvragen bij het Gewestelijk Verzoeningsbureau teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de 3 werkdagen na de aanvraag te onderzoeken. Indien echter omwille van omstandigheden buiten de wil van de partijen het onmogelijk is om binnen de 3 werkdagen te vergaderen, kan de termijn verlengd worden tot 7 werkdagen.

§2. Het Verzoeningsbureau waakt tevens over de toepassing van het overleg. Om de procedure van informatie en overleg te doen nakomen, kan het Verzoeningsbureau in voorkomend geval tijdelijk in de betrokken onderneming de toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen schorsen.

5. Evaluatie

Artikel 10 - Het Paritair Comité zal op regelmatige basis de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de ondernemingen van de sector opvolgen en evalueren.

6. Inkomensgarantie

Artikel 11

§ 1. De bediende die onderworpen is aan een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, zal een toeslag ontvangen ten laste van de werkgever ten belope van € 14,15 per dag werkloosheid, zoals voorzien in het artikel 77/4, §7 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Daarenboven ontvangt hij ten laste van de werkgever € 1,50:

- per dag in een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de

conciliation auprès du Bureau de conciliation régionale afin d'examiner les différends quant au respect de la procédure d'information et de concertation endéans les 3 jours ouvrables après la demande par de la partie la plus diligente. Cependant, si, en raison de circonstances indépendantes de la volonté des parties, il est impossible de se réunir dans les 3 jours ouvrables, le délai pourra être porté à 7 jours ouvrables.

§2. Le Bureau de conciliation régionale est également le garant de l'application de la concertation. Afin de faire respecter la procédure d'information et de concertation, le Bureau de conciliation régionale pourra, en cas de besoin, suspendre au niveau de l'entreprise en question l'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques.

5. Evaluation

Article 10 - La Commission Paritaire suivra et évaluera sur base régulière l'application de cette convention collective de travail dans les entreprises du secteur.

6. Garantie de revenu

Article 11

§1. L'employé soumis à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, recevra à charge de l'employeur un complément de € 14,15 par jour de chômage, comme prévu à l'article 77/4, §7 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

En outre l'employé reçoit € 1,50 à charge de l'employeur :

arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken;

- per elke volledige schijf van € 50 die het maandelijks loonplafond voorzien in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt.

Onder "dag" wordt begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de bediende een werkloosheidsuitkering toekent.

Afwijkingen zijn enkel mogelijk mits collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op ondernemingsvlak. In ieder geval moet, onverminderd het artikel 77/4, §7 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het supplement minstens gelijk zijn aan de hierboven vermelde bedragen.

Elke 2 jaar in het tweede kwartaal zullen de sociale partners de aanpassing van de toeslag onderzoeken.

§2. Het bruto belastbaar bedrag van de maandelijks tijdelijke werkloosheidsuitkeringen verhoogd met de toegekende toeslagen mag de 100% van het bruto belastbaar maandloon niet overschrijden.

§3. Onder maandloon wordt verstaan het jaarloon waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn, gedeeld door 12.

§4. In geval van deeltijdse tewerkstelling van de bediende zullen de aanvullingen op dusdanige wijze toegekend worden dat de deeltijdse bediende een bruto belastbaar bedrag ontvangt dat proportioneel gelijk is aan wat een voltijdse bediende zou ontvangen.

- par jour de régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques;

- pour chaque tranche complète de € 50 au-delà du salaire mensuel plafonné prévu dans le cadre de la réglementation chômage.

Par « jour », il y a lieu d'entendre chaque jour pour lequel l'Office National de l'Emploi paie à l'employé une allocation de chômage.

Des dérogations ne sont possibles que moyennant une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. En tous les cas le supplément doit, nonobstant l'article 77/4, §7 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, être au moins équivalent aux montants repris ci-dessus.

Tous les 2 ans pendant le 2^{ème} trimestre les partenaires sociaux examineront l'adaptation du complément.

§2. Le montant brut imposable de l'allocation de chômage temporaire mensuelle, majorée des indemnités octroyées, ne peut dépasser 100% du salaire mensuel brut imposable.

§3. Par salaire mensuel, il y a lieu d'entendre le salaire annuel sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues, divisé par 12.

§4. En cas d'occupation à temps partiel, les indemnités seront octroyées de manière à ce que l'employé à temps partiel reçoive un montant brut imposable mensuel qui devra rester proportionnel à ce dont pourrait bénéficier un employé à temps plein.

7. Gelijkstelling

Artikel 12

§1. De periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de toepassing van:

- de jaarlijkse vakantie (zowel vakantiedagen als vakantiegeld);
- het recht op ecocheques;
- de eindejaarspremie, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw;
- buitenwettelijke hospitalisatieverzekeringen;
- alle andere gelijkstellingen die aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw worden toegekend in geval van tijdelijke werkloosheid.

§2. Andere eventuele gelijkstellingen kunnen het voorwerp uitmaken van het voorafgaand overleg op ondernemings-vlak.

8. Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 13 - Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van artikel 39 §1 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, het loon en de andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien zijn arbeidsprestaties niet geschorst werd.

7. Assimilation

Article 12

§1. Les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques sont assimilées à des journées de travail dans les cas suivants :

- les vacances annuelles (tant les jours de vacances que le pécule de vacance);
- le droit aux écochèques;
- la prime de fin d'année, aux mêmes conditions que pour le chômage temporaire des ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique;
- l'assurance hospitalisation extra légale;
- toutes autres assimilations accordées aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique en cas de chômage temporaire.

§2. D'autres éventuelles assimilations peuvent faire l'objet de la concertation préalable au niveau de l'entreprise.

8. Fin au contrat

Article 13 - Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, on entend par "rémunération en cours" au sens de l'article 39 §1 de la loi relative aux contrats de travail, la rémunération et les autres avantages en vertu du contrat de travail l'employé aurait eu droit en vertu de son contrat de travail si l'exécution du contrat de travail n'a pas été suspendue.

9. Inwerkingtreding

Artikel 14

Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 oktober 2023.

Zij kan worden opgezegd mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid en mits respect van een opzegperiode van 6 maanden.

9. Entrée en vigueur

Article 14

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} octobre 2023.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

Gelieve dit document op duidelijk leesbare manier in te vullen a.u.b.

Bijlage

SECTORAAL MODEL VAN NOTIFICATIE ECONOMISCHE WERKLOOSHEID AAN PC 209 VOOR ONDERNEMINGEN ZONDER SYNDICALE DELEGATIE

AANGETEKEND

Plaats, datum 20..

Mevrouw Sonja Broucke
Voorzitster PC 209
FOD WASO
Ernest Blérotstraat 1
1070 Brussel

Mevrouw de voorzitter,

Notificatie aan het PC 209 van de invoering van een regime van schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wegens werkgebrek bij de onderneming: (naam, adres, ondernemingsnummer):

.....
.....

Onze onderneming wenst gebruik te maken van de maatregelen betreffende tijdelijke werkloosheid bij gebrek aan werk om economische redenen in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de **Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13 november 2023** betreffende een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, gesloten in het PC 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.

Bij **ontstentenis van een vakbondsafvaardiging** bezorgen wij u hieronder de notificatie waarin wordt voorzien door artikel 8 § 1 van de bovengenoemde CAO.

1. Economische toestand die de onderneming ertoe aanzet schorsingsmaatregelen in te voeren

- Vermindering van de omzet of de productie met minstens 10% in de zin van artikel art. 77/1 § 4,1° van de wet van 03/07/1978.

- **Aantal betrokken bedienden op het moment van de notificatie**

- **Aanvullende vergoeding per dag** (minimum deze voorzien in artikel 11 van de CAO van 13 november 2023)

- **Voorziene duurtijd van dit ondernemingsregime:**
 - Onbepaalde duur vanaf
 - Bepaalde duur van tot

4. Recuperatie van de overuren of extra dagen die als dusdanig op ondernemingsvlak erkend zijn en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden gerecupereerd.

- De onderneming verklaart dat er geen uren of dagen moeten worden gerecupereerd
- De onderneming verklaart dat er uren of dagen moeten worden gerecupereerd door de hierna vermelde personen en dat de recuperatiemaatregelen de volgende zijn:

- Te recupereren periode:

- Recuperatiemodaliteiten:

5. Weerslag van de voorgenomen maatregelen om de tewerkstelling maximaal te behouden (omschrijving)

De onderneming bevestigt dat, met het oog op het maximale behoud van tewerkstelling, **de hierna beschreven maatregelen** werden genomen:

Voor de onderneming,
(Datum, naam en handtekening)

Bijlage : Formulier C106A (met bijlagen) dat heden werd overgemaakt aan het werkloosheidsbureau van de RVA.

***Veillez remplir ce document de manière
clairement lisible s.v.p.***

Annexe

**MODÈLE SECTORIEL DE NOTIFICATION DU CHÔMAGE ÉCONOMIQUE À LA CP 209 POUR
ENTREPRISES SANS DELEGATION SYNDICALE**

RECOMMANDÉ

Lieu, date 20..

Madame Sonja Broucke
Présidente CP 209
SPF ETCS
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles

Madame la Présidente,

**Notification à la CP 209 de l'introduction d'un régime de suspension du contrat de travail pour
employés pour manque de travail dans l'entreprise : (nom, adresse, n° d'entreprise) :**

.....
.....

Notre entreprise souhaite recourir aux mesures de chômage temporaire en cas de manque de travail résultant de causes économiques en application de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et de la **Convention collective de travail du 13 novembre 2023** concernant un régime de suspension totale du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, conclue au sein de la CP 209 pour les employés de l'industrie des fabrications métalliques.

À défaut de délégation syndicale, nous vous signifions ci-dessous la notification prévue par l'article 8 § 1 de la CCT précitée.

1. Situation économique incitant l'entreprise à introduire des mesures de suspension

- Réduction du chiffre d'affaires ou de la production d'au moins 10% au sens de l'article 77/1, § 4,1° de la loi du 03/07/1978
- Chômage économique d'au moins 10% au sens de l'article 77/1, § 4,2° de la loi du 03/07/1978

- **Nombre d'employés concernés au moment de la notification**

- **Indemnité complémentaire** (au moins celle prévue à l'article 11 de la CCT du 13 novembre 2023)

- **Durée prévue de ce régime d'entreprise:**
 - Durée indéterminée à partir du
 - Durée déterminée du au

4. Récupération des heures ou journées supplémentaires reconnues comme telles au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, la manière dont aura lieu la récupération de ces heures ou jours

- L'entreprise déclare qu'il ne faudra récupérer aucune heure ni jour
- L'entreprise déclare que des heures ou jours devront être récupérés par les personnes mentionnées ci-dessous et que les mesures de récupération sont les suivantes :
 - Période à récupérer :

 - Modalités de récupération :

5. Effet de l'introduction des mesures envisagées pour le maintien maximal de l'emploi (description)

L'entreprise confirme qu'en vue du maintien maximal de l'emploi, les mesures décrites ci-après ont été prises :

Pour l'entreprise,
(Date, nom et signature),

Annexe : formulaire C106A (et ses annexes) qui a été transmis ce jour au bureau du chômage de l'ONEM.

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Coördinatie betreffende een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken

+ *stijgt*

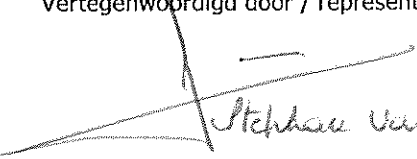


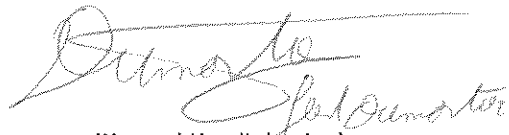
2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Coordination concernant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques

+ *allegation*

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

<p align="center">Paritair Comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid</p>	<p align="center">Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques</p>
<p align="center"><u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023</u></p>	<p align="center"><u>Convention collective de travail du 13 novembre 2023</u></p>
<p align="center">LOOPBAANVERLOF</p>	<p align="center">CONGÉ DE CARRIÈRE</p>
<p><u>Artikel 1</u> – Toepassingsgebied</p>	<p><u>Article 1</u> – Champ d'application</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.</p> <p>Onder bedienden wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>	<p>La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.</p> <p>Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.</p>
<p><u>Artikel 2</u> – Doel</p>	<p><u>Article 2</u> – Objectif</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 november 2015 (sociaal akkoord neergelegd ter registratie op 16/11/2015), van artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2021 betreffende het nationaal akkoord 2021-2022 (registratienummer 169671/CO/209) en van artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2023 betreffende het nationaal akkoord 2023-2024 (registratienummer 183225/CO/209).</p>	<p>Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 6 de l'accord national 2015-2016 du 9 novembre 2015 (accord social déposé pour enregistrement le 16/11/2015), de l'article 12 de la convention collective de travail du 17 novembre 2021 concernant l'accord national 2021-2022 (numéro d'enregistrement 169671/CO/209) et de l'article 11 de la convention collective de travail du 29 septembre 2023 concernant l'accord national 2023-2024 (numéro d'enregistrement 183225).</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022 betreffende het loopbaanverlof (registratienummer 173452/CO/209).</p>	<p>La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 janvier 2022 concernant le congé de carrière (n° d'enregistrement 173452/CO/209).</p>

<u>Artikel 3 – Recht op loopbaanverlof</u>	<u>Article 3 – Droit au congé de carrière</u>
Vanaf 1 januari 2016 hebben de bedienden die de leeftijd van 50 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op één dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.	À partir du 1 ^{er} janvier 2016, les employés ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.
Vanaf 1 januari 2022 hebben de bedienden die de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben jaarlijks recht op een tweede dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.	A partir du 1 ^{er} janvier 2022, les employés ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus ont droit chaque année à un deuxième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.
Vanaf 1 januari 2024 hebben de bedienden die de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben bovendien jaarlijks recht op een derde dag loopbaanverlof op voorwaarde dat ze minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.	A partir du 1 ^{er} janvier 2024, les employés ayant atteint l'âge de 60 ans ou plus ont en outre droit chaque année à un troisième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.
Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder "anciënniteit" verstaan de totale periode van tewerkstelling onder een arbeidsovereenkomst en/of als uitzendkracht.	Pour l'application de cette disposition, on entend par « ancienneté » la période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant qu'intérimaire.
Het loopbaanverlof kan opgenomen worden vanaf de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 50, 58 of 60 jaar bereikt heeft.	Le congé de carrière peut être pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50, de 58 ou de 60 ans a été atteint.
<u>Artikel 4 – Toekenningsmodaliteiten</u>	<u>Article 4 – Modalités d'octroi</u>
Het loopbaanverlof geeft recht op een dag bezoldigde afwezigheid voor een voltijdse bediende. Deeltijdse bedienden hebben recht op een afwezigheid naar verhouding tot hun arbeidsstelsel van toepassing op het moment van opname.	Le congé de carrière donne droit à un jour de congé payé pour un employé à temps plein. Les employés à temps partiel ont droit à une absence proportionnelle à leur régime de travail en vigueur au moment de la prise de ce jour.
De berekening van de verloning voor het loopbaanverlof dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen betreffende de feestdagen.	Le calcul de la rémunération pour le congé de carrière doit s'effectuer conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.
<u>Artikel 5 – Planningsmodaliteiten</u>	<u>Article 5 – Modalités de planification</u>

De opname van het loopbaanverlof dient te gebeuren binnen het kalenderjaar, tenzij op ondernemingsplan een schriftelijk collectief akkoord werd gesloten dat voorziet in een overdraagbaarheid.	Le congé de carrière doit être pris au cours de l'année civile, à moins qu'un accord collectif écrit prévoyant que ce jour peut être reporté ait été conclu au niveau de l'entreprise.
De ondernemingen moeten op hun vlak collectieve en individuele planningsafspraken maken.	Les entreprises doivent prévoir des modalités de planification individuelles et collectives à leur niveau.
<u>Artikel 6 – Uitdiensttreding</u>	<u>Article 6 – Sortie de service</u>
Bij uitdiensttreding van de bediende heeft deze recht op de uitbetaling van het niet opgenomen loopbaan-verlof, uiterlijk in de betaalperiode volgend op de uitdiensttreding.	En cas de sortie de service, l'employé concerné a droit au paiement du congé de carrière qui n'a pas été pris, au plus tard durant la période de paiement suivant la sortie de service.
<u>Artikel 7 – Toepassing van bestaande modaliteiten</u>	<u>Article 7 – Application des modalités existantes</u>
In ondernemingen, die op datum van 1 januari 2016, 1 januari 2022 of 1 januari 2024 reeds voorzien in bijkomende verlofdagen en/of anciënniteitsdagen voor hun bedienden, wordt de dag loopbaanverlof toegekend bovenop deze bestaande verlofdagen.	Dans les entreprises qui, à la date du 1 ^{er} janvier 2016, du 1 ^{er} janvier 2022 ou du 1 ^{er} janvier 2024, prévoient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours de congé d'ancienneté pour leurs employés, le jour du congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé existants.
De werkgever kan de bestaande toekenningsmodaliteiten op ondernemingsvlak ook toepassen op het sectoraal loopbaanverlof.	L'employeur peut appliquer les modalités d'octroi existant au niveau de l'entreprise également au congé de carrière sectoriel.
<u>Artikel 8 – Duur</u>	<u>Article 8 – Durée</u>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2024.	La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1 ^{er} janvier 2024.
Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.	Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques.

2090000
**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
 METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

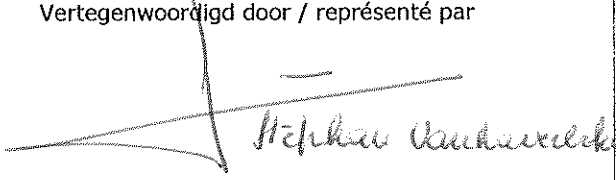
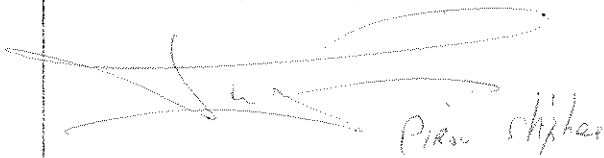

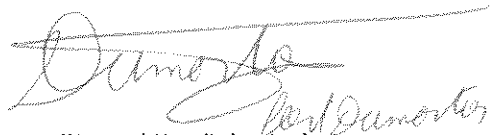
Loopbaanverlof

2090000
**COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
 FABRICATIONS METALLIQUES**

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Congé de carrière

AGORIA AGORIA	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)

**Collectieve
arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**Convention collective de
travail du 13 novembre 2023**

**Opleidingsplannen en sectoraal
opleidingsengagement**

**Plan de formations et
engagement de formation
sectoriel**

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Art. 2. Definitie opleidingsplan

Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten per doelgroep in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de werknemers en van de onderneming.

Art. 2. Définition plan de formation

Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise par groupes-cibles et offre une réponse aux besoins de formation des travailleurs et de l'entreprise.

Art. 3. Opmaak van het opleidingsplan

§ 1. De jaarlijkse opmaak van een opleidingsplan is verplicht in bedrijven vanaf 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen).

§ 2. In bedrijven met minder dan 20 werknemers bevelen de sociale partners ten sterkste aan om eveneens elk jaar een opleidingsplan op te maken.

§ 3. Bij de opmaak van het opleidingsplan zullen de opleidingsbehoeften in alle afdelingen en van alle

Art. 3. Elaboration du plan de formation

§ 1. L'élaboration annuelle d'un plan de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus).

§ 2. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent vivement qu'un plan de formation soit également établi chaque année.

§ 3. Lors de l'élaboration du plan de formation, les besoins de formation seront examinés dans tous

personeelsgroepen worden les départements et pour tous les
onderzocht, rekening houdend met de groupes de personnel, avec prise en
genderdimensie. compte de la dimension genre.

Bijzondere aandacht zal gaan naar Une attention particulière sera
personen behorend tot de accordée aux personnes appartenant
risicogroepen, meer bepaald à des groupes à risque, notamment
werknemers van 50 jaar oud, les travailleurs âgés d'au moins 50
werknemers met verminderde ans, les travailleurs avec une
arbeidsgeschiktheid, werknemers die aptitude de travail réduite, les
niet de nationaliteit van een EU- travailleurs n'ayant pas la
lidstaat hebben, en naar nationalité d'un État membre de
knelpuntberoepen. l'UE, et aux métiers en pénurie.

§ 4. Tegen 31 maart van elk jaar § 4. Le plan devra être
moet het plan definitief zijn définitivement élaboré pour le 31
opgemaakt. mars de chaque année.

Art. 4. Overleg over het opleidingsplan **Art. 4. Consultation sur le plan de formation**

§ 1. De werkgever legt elk jaar een § 1. Le plan de formation sera
ontwerp van opleidingsplan voor aan établi, après consultation du
de ondernemingsraad, of bij conseil d'entreprise ou, à défaut,
ontstentenis ervan aan de de la délégation syndicale. A cette
vakbondsafvaardiging, ten minste fin, chaque année, l'employeur
vijftien dagen voor de vergadering soumet un projet de plan de
die wordt gepland met het oog op het formation au conseil d'entreprise,
onderzoeken ervan. De ou à défaut à la délégation
ondernemingsraad, of bij syndicale, au moins quinze jours
ontstentenis ervan de avant la réunion organisée en vue de
vakbondsafvaardiging, geeft advies l'examen de ce projet. Le conseil
over het ontwerp tegen uiterlijk 15 d'entreprise, ou à défaut la
maart. délégation syndicale, donne un avis
pour le 15 mars au plus tard.

§ 2. In ondernemingen zonder § 2. Dans les entreprises sans
ondernemingsraad en zonder conseil d'entreprise ni délégation
vakbondsafvaardiging dient het syndicale, le plan de formation doit
opleidingsplan voor advies être soumis à l'avis du comité pour
voorgelegd te worden aan het comité la prévention et la protection au
voor preventie en bescherming op het travail, au moins quinze jours avant
werk, ten minste vijftien dagen voor la réunion organisée en vue de
de vergadering die wordt gepland met l'examen de ce projet. Le comité
het oog op het onderzoeken ervan. pour la prévention et la protection
Het comité voor preventie en au travail donne un avis pour le 15
bescherming op het werk geeft advies mars au plus tard.

§3. Bij ontstentenis van een § 3. En l'absence d'un conseil
ondernemingsraad, een vak- d'entreprise, d'une délégation
bondsafvaardiging en een comité pour la prévention et la protection au
preventie en bescherming op het werk travail au sein de l'entreprise,

in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

§ 4. De uitvoering van het opleidingsplan en de algemene opvolging van het individueel opleidingsrecht worden jaarlijks geëvalueerd door de ondernemingsraad en bij ontstentenis door de vakbondsafvaardiging, het comité voor preventie en bescherming op het werk of door de werknemers zelf.

Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Art. 5. Attestering van het opleidingsplan

§ 1. Wanneer ondernemingen met een ondernemingsraad en/of een syndicale delegatie en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk een financiële tussenkomst voor opleidingen aanvragen bij een sectoraal opleidingsfonds, dienen zij bij hun eerste aanvraag van elk kalenderjaar te attesteren dat het opleidingsplan voor advies aan één van deze organen werd voorgelegd.

§ 2. Het attest wordt ondertekend door de voorzitter en secretaris van de ondernemingsraad.

Indien het plan werd voorgelegd aan de syndicale delegatie, zal het attest ondertekend worden door een vertegenwoordiger van elke organisatie vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien het plan werd voorgelegd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, zal het

l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

§ 4. Chaque année, la mise en œuvre du plan de formation et le suivi général du droit individuel à la formation sont évalués par le conseil d'entreprise et, à défaut, par la délégation syndicale, le comité de prévention et de protection au travail ou par les travailleurs eux-mêmes

Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

Art. 5. Attestation du plan de formation

§ 1. Lorsque les entreprises avec un conseil d'entreprise et/ou une délégation syndicale et/ou un comité pour la prévention et la protection au travail demandent une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, elles doivent attester pour chaque année calendrier, lors de chaque première demande, que le plan de formation a été soumis à l'avis de l'un de ces organes.

§ 2. L'attestation est signée par le président et le secrétaire du conseil d'entreprise.

Si le plan a été soumis à la délégation syndicale, l'attestation sera signée par un représentant de chaque organisation représentée dans la délégation syndicale.

Si le plan a été soumis au comité

attest ondertekend worden door de voorzitter van het comité en een vertegenwoordiger van elke bediendeorganisatie vertegenwoordigd in dit comité.

pour la prévention et la protection au travail, l'attestation sera signée par le président du comité et un représentant de chaque organisation des employés représentée dans ce comité.

Art. 6. Bezorgen van het opleidingsplan aan het sectoraal opleidingsfonds en de federale overheid

Art. 6. Remise du plan de formation au fonds de formation sectoriel et au gouvernement fédéral

§ 1. Om recht te hebben op een financiële tussenkomst voor opleidingen bij een sectoraal opleidingsfonds moeten ondernemingen - naast de attestering van het opleidingsplan zoals omschreven in artikel 5 van deze cao - ook elk jaar op elektronische wijze een afschrift van hun opleidingsplan bezorgen aan het sectoraal opleidingsfonds.

§ 1. Pour avoir droit à 'une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, les entreprises doivent non seulement attester le plan de formation tel que décrit à l'article 5 de la présente CCT, mais également envoyer chaque année une copie de leur plan de formation au fonds sectoriel de formation par voie électronique.

§ 2. Op basis van artikel 38 van de Wet van 3 oktober 2022 betreffende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022) is de werkgever verplicht om op elektronische wijze een afschrift van het opleidingsplan te bezorgen aan de overheid, binnen de maand na de inwerkingtreding van het plan.

§ 2. Sur base de l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail (M.B. 10 novembre 2022), l'employeur est tenu de fournir par voie électronique une copie du plan de formation au gouvernement, dans un délai d'un mois à compter de l'entrée en vigueur du plan.

Het sectoraal opleidingsfonds zal worden belast met het bezorgen van het opleidingsplan aan de overheid. De werkgever zal aldus aan zijn wettelijke plicht voldoen door het opleidingsplan aan zijn sectoraal opleidingsfonds te bezorgen.

Le fonds de formation sectoriel sera chargé de transmettre le plan de formation au gouvernement. L'employeur s'acquittera donc de son obligation légale en transmettant le plan de formation à son fonds de formation sectoriel.

Art. 7. Sectoraal opleidingsrecht

Art. 7. Droit de formation sectoriel

In uitvoering van de artikels 50 §1, 50 §3 en 54 §2 van de "Arbeidsdeal" hebben de sociale partners concrete afspraken gemaakt en vastgelegd in de cao 'Individueel opleidingsrecht in het kader van levenslang leren' van 29 september 2023.

En application des articles 50 §1, 50 §3 et 54 §2 du "Deal pour l'emploi", les partenaires sociaux ont conclu des accords concrets et les inscrits dans la CCT 'Droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie' du 29 septembre 2023.

De opleidingen dienen tijdens de werkuren te gebeuren.

Wanneer de opleiding echter toch buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Art. 8. Scholingbeding

Vormingen die financieel ondersteund worden door de sectorale opleidingsfondsen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Deze bepaling is van bepaalde duur en geldt tot en met 1 januari 2025.

Art. 9. Opleidingsbijdrage

De opbrengst van de door het SFBM geïnde opleidingsbijdrage ten belope van 0,05% van de bruto loonmassa van de bedienden zal integraal doorgestort worden aan de vzw "INOM-Bedienden".

Van dit bedrag zal INOM-Bedienden 67% verdelen tussen de bestuurscomités à ratio van 60% voor de vzw 'Mtech+ Vlaanderen en Brussel' en 40% voor het 'Bestuurscomité Zuid'.

De overige 33% zal verdeeld worden tussen de paritaire opleidings- en loopbaanfondsen voor de bedienden die op provinciaal of subgewestelijk vlak bestaan. Deze verdeling gebeurt volgens het procentuele aandeel van elke provincie of subgewest in de totaliteit de geïnde opleidingsbijdrage.

Art. 10. Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2020 met registratienummer

Les formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail.

Toutefois, si la formation est suivie en dehors de l'horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 8. Clause d'écolage

Les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Cette disposition est limitée dans le temps et s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Art. 9. Cotisation de formation

Le produit de la cotisation de formation perçue par le FSEM d'un montant de 0,05% de la masse salariale brute des employés sera intégralement versé à l'asbl « IFPM-Employés ».

De ce montant « IFPM-Employés » répartira 67% entre les comités de gestion à ratio de 60% pour l'asbl 'Mtech+ Vlaanderen en Brussel' et 40% pour le 'Comité de gestion Sud'.

Le restant de 33% sera réparti entre les fonds de formation et de carrière paritaires pour les employés qui existent au niveau provincial ou sous-régional. La base de cette répartition est la quote-part de la province ou sous-région dans la totalité de la cotisation de formation perçue.

Art. 10. Remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 avril 2020 avec n° d'enregistrement

159775/CO/209
opleidingsplannen en
opleidingsengagement.

aangaande 159775/CO/209 concernant les plans
sectoraal de formation et l'engagement de
formation sectoriel.

Art. 11. Duur

Deze arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 8 dat van toepassing is tot en met 1 januari 2025.

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 Comité.

Art. 11. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 8, qui s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire.

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :


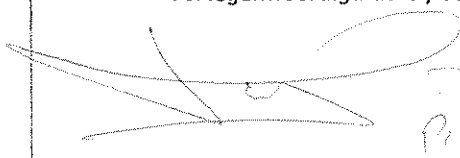


Opleidingsplannen en sectoraal opleidingsengagement

2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Plan de formations et engagement de formation sectoriel

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>Stephan van hove (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>Pierre Stephan (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>Luc De Piere (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p> <p>LEPIED JM CNE</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>Fernand Beemster (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid

Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

Risicogroepen en transitie 2024

Groupes à risque et transitions 2024

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die ressorteren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs avec un contrat d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Artikel 2 – Bijdrage risicogroepen en transitie

Article 2 – Cotisation groupes à risque et transitions

§ 1 – Bijdrage

De bijdrage bestemd voor risicogroepen, geïnd door het Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal – Fonds voor Bestaanszekerheid, afgekort "SFBM", wordt voor de duur van dit akkoord bepaald op 0,10%.

De opbrengst van de door het SFBM geïnde bijdrage voor risicogroepen zal integraal doorgestort worden aan de paritaire opleidingsfondsen voor de bedienden die op provinciaal of subgewestelijk vlak bestaan. De verdeling gebeurt op basis van het voor elke provincie of subgewest geïnde bedrag.

De opleidingsfondsen zullen deze middelen aanwenden voor de opleiding en tewerkstelling van risicogroepen. Hierover zullen zij verantwoording afleggen aan de vzw "INOM-Bedienden" volgens de daartoe voorziene verslaggevingsprocedure

De helft van deze middelen (0,05%) zal aangewend worden voor initiatieven om werknemers in transitietrajecten te ondersteunen en te begeleiden (o.a. herscholing, omscholing en hertewerkstelling ten gevolge van technologische transitie).

De vzw "INOM-Bedienden" krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen in samenwerking met de vzw Mtech+ Vlaanderen en Brussel, het beheerscomité Zuid en met de provinciale of subgewestelijke paritaire opleidingsfondsen.

§ 1 – Cotisation

La cotisation pour les groupes à risque, perçue par Fonds social pour les employés du métal – Fonds de Sécurité d'Existence, en abrégé « FSEM », est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord.

Le produit de la cotisation pour groupes à risque perçue par le FSEM sera intégralement versé aux fonds de formation paritaires pour les employés qui existent au niveau provincial ou sous-régional. La répartition se fait sur la base du montant perçu pour chaque province ou sous-région.

Les fonds de formation affecteront ces moyens à la formation et à l'emploi des employés appartenant aux groupes à risque. Ils se justifieront à l'asbl « IFPM-Employés » selon la procédure de rapportage prévue à cet effet.

La moitié de ces moyens (0,05%) sera affectée à des initiatives en vue de soutenir et d'accompagner des travailleurs lors des trajet de transition (e.a. requalification, reconversion et réemploi due aux transitions technologiques).

L'asbl "IFPM-Employés" est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre en collaboration avec l'asbl Mtech+ Vlaanderen en Brussel, le comité de gestion Sud et avec les fonds de formation paritaires au niveau provincial ou sous-régional.

§ 2 – Verlenging

Al de provinciale en subregionale collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op de uitbreiding van het begrip "risicogroepen" worden verlengd voor de duur van dit akkoord en zullen desgevallend aangepast worden aan de te nemen beslissingen van het Paritair Comité, zoals bepaald in §1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zijn:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 1999 (registratienummer 54706/CO/209) geldig voor al de Vlaamse provincies;
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 1998 (registratienummer 47192/CO/209) geldig voor de regio Charleroi;
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 4 3 1996 (registratienummer 42354/CO/209) geldig voor de regio West Henegouwen;
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 en 24 juni 1991 (registratienummer 28508/CO/209) geldig voor Brussel en de provincie Waals Brabant.

§ 3 – Harmonisering

De ondertekenende partijen spreken af om de diverse definities 'risicogroepen' te verduidelijken met het oog op de sectorale rapportering, de toewijzing van middelen (percentage per categorie) en de harmonisering arbeiders bedienden.

Artikel 3 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de cao van 20 december 2021 inzake risicogroepen en transitie (registratienummer 171254/CO/209) vanaf 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

§ 2 – Prolongation

Les conventions collectives de travail provinciales ou sous-régionales qui concernent l'élargissement du concept de "groupes à risque" sont prorogées pour la durée de cet accord et seront, le cas échéant, adaptées aux décisions à prendre par la Commission paritaire, tel que prévu par le §1.

Ces conventions collectives de travail sont :

- La convention collective de travail du 8 novembre 1999 (n° d'enregistrement 54706/CO/209) valable pour les provinces flamande ;
- La convention collective de travail du 12 janvier 1998 (n° d'enregistrement 47192/CO/209) valable pour la région de Charleroi ;
- La convention collective de travail du 4 mars 1996 (n° d'enregistrement 42354/CO/209) valable pour la région du Hainaut Occidental ;
- La convention collective de travail du 31 mai 1991 et du 24 juin 1991 (n° d'enregistrement 28508/CO/209) valable pour Bruxelles et la province du Brabant Wallon.

§ 3 – Harmonisation

Les parties signataires s'accorderont sur la clarification des définitions « groupes à risque » aux fins de l'établissement des rapports sectoriels, de l'allocation des ressources (% par catégorie) et de l'harmonisation ouvriers-employés.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail prolonge la CCT de 20 décembre 2021 concernant les groupes à risques et transitions (n° d'enregistrement 171254/CO/209) à partir du 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2024.

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

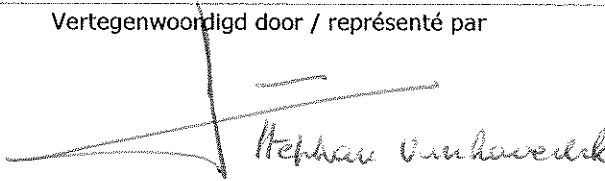
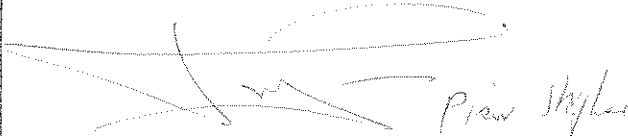
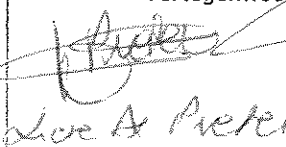
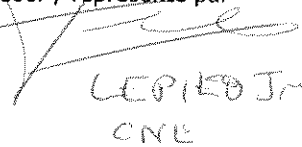

En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Risicogroepen en transitie 2024

Groupes à risque et transitions 2024

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>   <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**PARITAIR COMITÉ 209
BEDIENDEN VAN DE
METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(« SWT »)**

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden – overeenkomst op ondernemingsvlak

§1. Vanaf 1 januari 2024 moeten de ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel vastleggen die niet lager dan 60 jaar is, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§2. Voor de toepassing van §1, 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 bedrijfstoeslag.

**COMMISSION PARITAIRE 209
LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS
MÉTALLIQUES**

**Convention collective de travail du 13 novembre
2023**

**RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT
D'ENTREPRISE
(« RCC »)**

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Art. 2. RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle – convention au niveau de l'entreprise

§1. A partir du 1 janvier 2024, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime prévu par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise doivent fixer un âge d'octroi de ce régime qui ne soit pas inférieur à 60 ans, comme prévue dans la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

§2. Pour l'application du §1, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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

§3. De collectieve overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak tot invoering van het stelsel SWT vermeld in §1, moeten van bepaalde duur zijn en mogen geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.

Art. 3. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – sectorale regeling

§1. 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. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§2. 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. 166 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten 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 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.

§3. Deze bepaling geldt enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen collectieve

§3. Les conventions conclues au niveau de l'entreprise instaurant le RCC mentionné au §1, doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction.

Art. 2. RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – régime sectoriel

§1. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§2. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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

§3. Cette disposition vaut uniquement dans le cas où aucune convention collective de travail n'a été

arbeidsovereenkomst werd afgesloten die in toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoelage toekent aan de bedienden die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§4. De werknemer moet minstens 5 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.

Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden - artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

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. 167 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoelage toegekend aan de bedienden die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 ontslagen worden en die in de periode van 1 januari 2024 tot 30 juni 2025, 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.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid' van 13 november 2023 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 (voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2024) en nr. 169 (voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026) van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Aanvullende vergoeding – tijdskrediet (met inbegrip van landingsbanen)

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal

conclue au niveau l'entreprise en application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 35 ans et ont travaillé dans un métier lourd.

§4. Le travailleur doit pouvoir justifier de 5 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Art. 4. RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle – article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

En application de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention n° 167 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise sont octroyés aux employés qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°167 et qui sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Art. 5. Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base de deux conventions collectives de travail sectorielles 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 13 novembre 2023 conclues en application des conventions collectives de travail n° 168 (pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024) et n° 169 (pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026) du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. Indemnité complémentaire – crédit temps (y compris les emplois de fin de carrière)

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise

berekend worden op basis van de wedde
voorafgaand aan een loopbaanvermindering tot
1/2^{de} of met 1/5^{de} in het kader van tijdskrediet (met
inbegrip van landingsbanen).

sera calculée sur base de la rémunération précédant
une diminution de carrière de 1/2^{ième} ou d'1/5^{ième}
dans le cadre du crédit temps (y compris les emplois
de fin de carrière).

Art. 7. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten
voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari
2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Art. 7. Durée

La présente convention collective de travail est
conclue pour une durée déterminée et entre en
vigueur le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur
le 30 juin 2025.

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

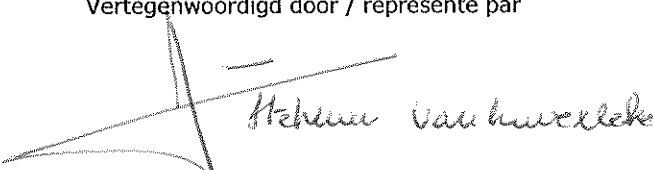
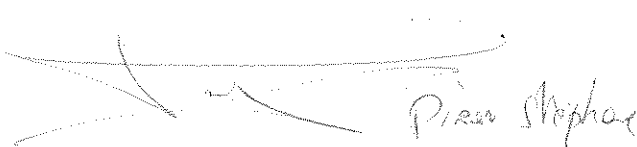
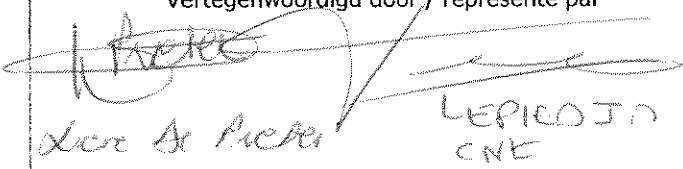

En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT)

Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**PARITAIR COMITÉ 209 VOOR DE
BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209 POUR
LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS
MÉTALLIQUES**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**Convention collective de travail du 13
novembre 2023**

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

Chômage temporaire pour force majeure

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.

Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid betreffende het nationaal akkoord 2021-2022, met registratienummer 169671/CO/209. Zij heeft als voorwerp de invoering van een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Art. 3. Definities

§1.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder tijdelijke werkloosheid wegens overmacht begrepen, de tijdelijke werkloosheid als gevolg van de toepassing van volgende artikels van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

- 26, 1^{ste} lid (gevallen van overmacht, met uitzondering van de door staking veroorzaakte werkloosheidsdagen waarvan de

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Art. 2. Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 15 de la convention collective de travail du 17 novembre 2021 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques relative à l'accord national 2021-2022, avec n° d'enregistrement 169671/CO/209. Elle a comme objet l'introduction d'une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour force majeure.

Art. 3. Définitions

§1.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par « chômage temporaire pour force majeure », le chômage temporaire résultant de l'application des articles suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail :

- 26, 1^{er} alinéa (cas de force majeure, à l'exception des journées chômées consécutives à une grève dont les conditions d'indemnisation sont précisées dans le § 2) ;

vergoedingsvoorwaarden in § 2 nader worden bepaald);

- 28, 1° (werkloosheid in geval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie);

§2.

De tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking wordt vergoed onder volgende voorwaarden:

- a) de werkloosheid als gevolg van een gedeeltelijke staking in de onderneming wordt vergoed op voorwaarde dat de eis waarvan de verwerping ten grondslag ligt aan de staking geen schending van de collectieve arbeidsovereenkomst vormt en dat de van kracht zijnde verzoeningsprocedure nageleefd werd;
- b) de werkloosheid als gevolg van een staking buiten de onderneming wordt slechts vergoed volgens de beslissing van het college van de woordvoerders van de werkgevers- en werknemersorganisaties die deel uitmaken van het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.

§3.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werkloosheidsdag" begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de bediende een werkloosheidsuitkering voor een volledige dag toekent.

§4.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "halve werkloosheidsdag" begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de bediende een werkloosheidsuitkering voor een halve dag toekent.

Art. 4. Aanvullende vergoeding

Elke bediende in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ontvangt ten laste van de werkgever een aanvullende vergoeding ten belope van € 14,15 bruto per dag werkloosheid.

Desgevallend zal de bediende ten laste van de werkgever de helft van deze aanvullende

- 28, 1° (chômage en cas de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles) ;

§2.

Le chômage temporaire qui est la conséquence d'une grève est indemnisé aux conditions suivantes :

- a) le chômage consécutif à une grève partielle dans l'entreprise est indemnisé à la condition que la revendication dont le rejet est à l'origine de la grève ne constitue pas une violation d'une convention collective de travail et que la procédure de conciliation en vigueur ait été respectée ;
- b) le chômage qui résulte d'une grève à l'extérieur de l'entreprise n'est indemnisé que sur la décision du collège des porte-paroles des organisations patronales et syndicales faisant partie de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

§3.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par « jour de chômage », chaque jour pour lequel l'Office National de l'Emploi paie à l'employé une allocation de chômage pour un jour complet.

§4.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par « demi-journée de chômage », chaque jour pour lequel l'Office National de l'Emploi paie à l'employé une allocation de chômage pour une demi-journée.

Art. 4. Indemnité complémentaire

Chaque employé en chômage temporaire pour force majeure recevra à charge de l'employeur une indemnité complémentaire de € 14,15 bruts par jour de chômage.

Le cas échéant, l'employé recevra, à charge de l'employeur, la moitié de cette indemnité

vergoeding ontvangen per halve werkloosheidsdag: € 7,08.

Art. 5. Gelijktellingen

§1.

De periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de toepassing van:

- de jaarlijkse vakantie (zowel vakantiedagen als vakantiegeld);
- het recht op ecocheques, vanaf de toekenning in 2023;
- de eindejaarspremie, vanaf de toekenning in 2023, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw;
- de buitenwettelijke hospitalisatieverzekering indien deze bestaat;
- alle andere gelijktellingen die aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw worden toegekend in geval van tijdelijke werkloosheid.

§2.

Andere eventuele gelijktellingen kunnen het voorwerp uitmaken van het voorafgaand overleg op ondernemingsvlak.

Art. 6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 oktober 2023.

Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

complémentaire par demi-journée de chômage : € 7,08.

Art. 5. Assimilations

§1.

Les périodes de chômage temporaire pour force majeure sont assimilées à des journées de travail pour l'application :

- des vacances annuelles (tant les jours de vacances que le pécule de vacance);
- du droit aux écochèques, à partir de l'allocation en 2023 ;
- de la prime de fin d'année, à partir de l'octroi en 2023, aux mêmes conditions que pour le chômage temporaire des ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique;
- de l'assurance hospitalisation extra légale si elle existe;
- toutes autres assimilations accordées aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique en cas de chômage temporaire.

§2.

D'autres éventuelles assimilations peuvent faire l'objet de la concertation préalable au niveau de l'entreprise.

Art. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} octobre 2023.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

+ attest

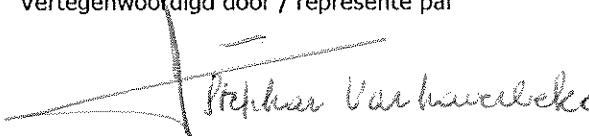



2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Chômage temporaire pour force majeure

+ attestation

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p> <p>LEBIDJA CNE</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**PARITAIR COMITÉ 209
BEDIENDEN VAN DE
METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209
LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS
MÉTALLIQUES**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**Convention collective de travail du 13
novembre 2023**

**TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN**

**CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE
CARRIÈRE ET EMPLOIS DE FIN DE
CARRIÈRE**

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Art. 2. Tijdskrediet met motief – halftijds en voltijds

In uitvoering van artikel 4, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de bedienden recht op 51 of 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering, zoals bedoeld in artikel 4, § 1, a) (zorgen voor zijn kind jonger dan 8 jaar), b) (palliatieve zorg verlenen) en c) (zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid) en § 2 (een erkende opleiding volgen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, nr. 103 ter van 20 december 2016, nr. 103/4 van 29 januari 2018, nr. 103/5 van 7 oktober 2020 en nr. 103/6 van 7 november 2022.

Art. 3. Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan

In uitvoering van artikel 8, § 3 van de collectieve

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Art. 2. Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein

En exécution de l'article 4, § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil National du Travail, relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les employés ont droit à 51 ou à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps, visé à l'article 4, § 1, a) (soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans), b) (soins palliatifs) et c) (soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave) et au § 2 (suivre une formation reconnue) de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et de pistes, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016, n° 103/4 du 29 janvier 2018, n° 103/5 du 7 octobre 2020 et n° 103/6 du 7 novembre 2022.

Art. 3. Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière

En application de l'article 8, § 3 de la convention

arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben bedienden die minstens 50 jaar zijn en een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Art. 4. 4/5^{de} landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 en § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5^{de} en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001.

Art. 5. Halftijdse landingsbaan vanaf 55 jaar – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 en § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001.

Art. 6. Drempel

§1. In toepassing van artikel 16 van de hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering vastgelegd op 5%, geteld in koppen, van de bedienden overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§2. Ondernemingen die reeds een hoger

collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière, les employés qui ont au moins 50 ans et une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail d'1/5^{ième}.

Art. 4. Emploi de fin de carrière 4/5^{ième} à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est porté à 55 ans pour les employés qui, en application de l'article 8, § 1 et § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de 1/5^{ième} et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6, § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001.

Art. 5. Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est porté à 55 ans pour les employés qui, en application de l'article 8, § 1 et § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6, § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001.

Art. 6. Seuil

§1. En application de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 précitée, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps temps plein, à une diminution de la carrière d'1/5^{ième} ou à mi-temps est fixé à 5%, comptés en têtes, des employés conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103.

§2. Les entreprises qui appliquent déjà un

percentage toepassen, kunnen deze drempel behouden.

§3. Overeenkomstig artikel 16, §8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, nr. 103 ter van 20 december 2016, nr. 103/4 van 29 januari 2018, nr.103/5 van 7 oktober 2020 en nr. 103/6 van 7 november 2022, kan deze drempel worden gewijzigd op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door een wijziging van het arbeidsreglement.

§4. De weigering van de werkgever van een aanvraag tot uitbreiding van de rechten op tijdskrediet dient door hem te worden toegelicht aan de vakbondsafvaardiging voor bedienden of, bij ontstentenis, aan de bedienden.

Art. 7. Organiseerbaarheid binnen de ondernemingen

Bij de uitoefening van het recht op tijdskrediet roepen de sociale partners op om aandacht te hebben voor de organiseerbaarheid binnen de ondernemingen.

Art. 8. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot 1/2^{de} of met 1/5^{de}.

Art. 9. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Artikel 1,2, 3, 6 en 8 zijn daarentegen van onbepaalde duur. Zij kunnen worden opgezegd

pourcentage plus élevé peuvent maintenir ce seuil.

§3. Conformément à l'article 16, §8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et de pistes, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016, n° 103/4 du 29 janvier 2018, n° 103/5 du 7 octobre 2020 et n° 103/6 du 7 novembre 2022, ce seuil peut être modifié au niveau de l'entreprise, par une convention collective de travail ou par une modification du règlement de travail.

§4. Le refus de l'employeur d'une demande d'élargissement des droits au crédit temps doit être commenté par l'employeur auprès de la délégation syndicale pour les employés ou à défaut auprès des employés.

Art. 7. L'aspect organisationnel dans les entreprises

Lors de l'exercice du droit au crédit-temps les partenaires sociaux appellent à 'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises.

Art. 8. Régime de chômage avec complément d'entreprise

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein après une diminution de carrière de 1/2^{ième} ou d'1/5^{ième}.

Art. 9. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Par contre, les articles 1,2, 3, 6 et 8 sont d'une durée indéterminée. Ils peuvent être dénoncés

mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid en mits respect van een opzegperiode van 6 maanden.

Art. 10. Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in het Paritair Comité 209 voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid en geregistreerd onder het nummer 171218/CO/209.

par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

Art. 10. Remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 décembre 2021 relative au crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière, conclue au sein de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques et enregistrée sous le numéro 171218/CO/209.

**Paritair comité 209 voor de bedienden van
de metaalfabrikatennijverheid**

**Bijlage bij de collectieve
arbeidsovereenkomst van 13 november
2023 betreffende het tijdskrediet en
landingsbanen**

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de bedienden ressorterend onder het Paritair Comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid en die inzake tewerkstellingsplaats voldoen aan de voorwaarden, gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse Gewest, namelijk:

1. zorgkrediet
2. opleidingskrediet
3. ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

**Commission paritaire 209 pour les
employés des fabrications métalliques**

**Annexe à la convention collective de
travail du 13 novembre 2023 relative au
crédit-temps et emplois de fin de carrière**

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques et qui remplissent les conditions de lieu d'emploi prescrites, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

1. crédit-soins
2. crédit-formation
3. entreprises en difficulté ou en restructuration

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

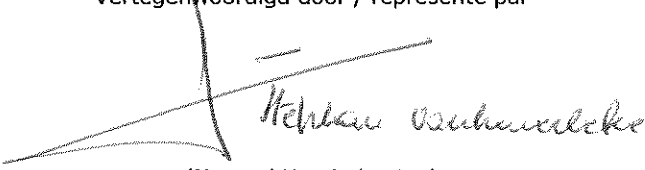
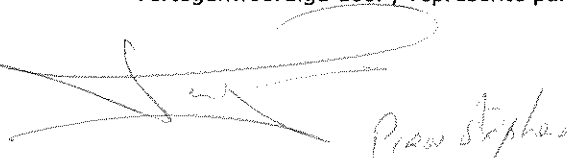
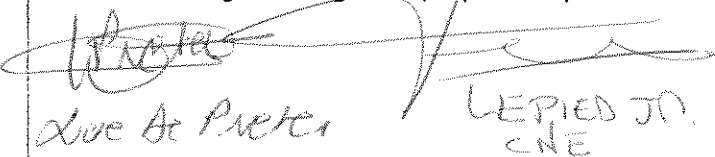

Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**Paritair comité 209
voor de bedienden der
metaalfabrikatennijverheid**

**Commission paritaire 209
pour les employés des fabrications
métalliques**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2023

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

**TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE
VERVOERSKOSTEN**

**L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS
DE TRANSPORT**

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

De toepassing ervan is wat betreft andere vervoermiddelen dan het openbaar vervoer, beperkt tot de bedienden waarvan de bruto maandwedge 6.500 € niet overschrijdt.

Son application est, en ce qui concerne les autres moyens de transport que le transport en public, limitée aux employés dont l'appointement mensuel brut ne dépasse pas 6.500 €.

Dit bedrag wordt aangepast aan de schommelingen ingevolge de aanpassingen van de wedden aan de index, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 1997 houdende de koppeling van de wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen met registratienummer 46476/CO/209.

Ce montant subira les fluctuations dues à la liaison des appointements à l'indice selon la convention collective de travail du 7 juillet 1997 liant les appointements à l'indice des prix à la consommation, avec numéro d'enregistrement 46476/CO/209.

Artikel 2. Vervanging

Article 2. Remplacement

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022 met registratienummer 173451/CO/209.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 janvier 2022 enregistrée sous le numéro 173451/CO/209.

Artikel 3. Openbaar vervoer

Article 3. Transport en commun

Vanaf 1 juli 2019 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 gesloten in de nationale arbeidsraad betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, van toepassing.

A partir du 1^{er} juillet 2019 la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 conclue en sein du conseil national de travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'applique.

Vanaf 1 januari 2024 wordt de bedragen van deze financiële werkgeversbijdrage vermeerderd met 12,5% als voor-afname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao nr. 19/9.

Voor het gedeelte van de woon-werk verplaatsing afgelegd met een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer zijn de andere bepalingen van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Als extra stimulans om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan, bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan om de derdebetalersregeling waar mogelijk toe te passen.

De kostenimpact van het gebruik van deze regeling wordt beperkt door de mogelijkheid tot BTW-af trek die niet van toepassing is op de financiële werkgeversbijdrage voorzien in cao nr. 19/9.

Artikel 4. Tussenkomst voor ander vervoer

De werkgever betaalt per werkdag een tussenkomst aan de werknemer in de reiskosten.

De hoogte van deze tussenkomst is afhankelijk van de aard van het vervoermiddel en de totale afstand heen en terug tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Deze tussenkomst wordt maandelijks betaald.

Artikel 5. Gegevens

De werknemer dient alle nodige gegevens aan de werkgever over te maken over zijn woonplaats, de aard van de gebruikte vervoermiddelen en het aantal kilometers tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Al de wijzigingen aan deze gegevens geeft de werknemer zo snel mogelijk door.

À partir du 1^{er} janvier 2024, les montants de cette intervention financière de l'employeur seront majorés de 12,5 % à titre d'avance des futures augmentations de l'intervention prévue par la CCT n° 19/9.

Pour la partie du déplacement domicile-lieu de travail parcourue avec un autre moyen de transport que les transports en commun, les autres dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle sont applicables.

Comme incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail, les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer la possibilité du régime du tiers payant lorsque c'est possible.

L'impact sur les coûts de l'utilisation de ce système est limité par la possibilité de déduire la TVA qui ne s'applique pas à l'intervention financière de l'employeur prévue par la CCT n° 19/9.

Article 4. Intervention pour d'autres moyens de transport

Par jour de travail, l'employeur verse au travailleur une intervention dans les frais de déplacement.

Le montant de cette intervention dépend du moyen de transport et de la distance aller-retour entre le domicile et le lieu de travail.

Cette intervention est payée mensuellement.

Article 5. Données

Le travailleur doit fournir à l'employeur toutes les informations nécessaires concernant son domicile, les moyens de transport utilisés et le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail.

Le travailleur communiquera toute modification à ces données le plus rapidement possible à l'employeur.

De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van deze gegevens nagaan en vragen om bewijsstukken voor te leggen.

L'employeur peut à tout moment vérifier l'authenticité de ces données et demander que des pièces justificatives lui soient fournies.

Artikel 6. Afstand van de woon-werk verplaatsing

Article 6. Distance du déplacement domicile-lieu de travail

Voor het vaststellen van de afstand afgelegd tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling of een deeltraject hiervan, wordt het kortste traject voor het betrokken vervoermiddel in aanmerking genomen, tenzij anders overeengekomen is op ondernemingsvlak.

Pour déterminer la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail ou une partie de ce trajet, c'est l'itinéraire le plus court pour le moyen de transport concerné qui est pris en compte, sauf en cas d'accord différent au niveau de l'entreprise.

De totale afstand heen en terug wordt afgerond naar de hogere of lagere kilometer naargelang een afstand van 500 meter overschreden werd of niet.

La distance totale aller-retour est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur selon qu'une distance de 500 mètres a été dépassée ou non.

Bij betwisting wordt het aantal kilometers bepaald door gebruik van een automatische routeplanner, ingesteld op het vervoermiddel dat gebruikt wordt (bv. www.google.be/maps).

En cas de contestation, le nombre de kilomètres est déterminé en utilisant un planificateur d'itinéraire automatique, paramétré pour le moyen de transport utilisé (par ex. www.google.be/maps).

Per arbeidsdag komt maximaal éénmaal de heen- en éénmaal de terugweg in aanmerking voor een vergoeding, tenzij de bijkomende woon-werk verplaatsingen verricht zijn op expliciete vraag van de werkgever.

Par jour de travail, les trajets aller et retour ne sont pris qu'une seule fois en compte pour l'indemnisation, à moins que les déplacements domicile-lieu de travail supplémentaires soient effectués à la demande expresse de l'employeur.

Artikel 7. Vergoeding voor het gebruik van de fiets

Article 7. Indemnité pour l'utilisation du vélo

De werknemer die verklaart gebruik te maken van de fiets en deze effectief gebruikt voor de woon-werk verplaatsing, heeft recht op een fietsvergoeding.

Le travailleur qui déclare utiliser le vélo et l'utilise réellement pour ses déplacements domicile-lieu de travail, a droit à une indemnité vélo.

De fietsvergoeding bedraagt 0,27 € per effectief afgelegde kilometer per fiets met een maximum van 10,80 € per arbeidsdag.

Cette indemnité s'élève à 0,27 € par kilomètre effectivement parcouru en vélo, avec un maximum de 10,80 € par jour de travail.

Onder woon-werkverplaatsing met de fiets wordt verstaan: elke werkelijk gedane verplaatsing van de werknemer tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling met een rijwiel, een gemotoriseerd rijwiel of een speed pedelec, zoals gedefinieerd in het algemeen reglement op de politie van het

Par déplacement domicile-lieu de travail à vélo, il convient d'entendre les déplacements effectivement effectués entre le domicile et le lieu de travail en cycle, en cycle motorisé, ou en speed pedelec, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière, étant entendu que les cycles

wegverkeer, met dien verstande dat de gemotoriseerde rijwielen en de speed pedelecs enkel in aanmerking komen wanneer ze elektrisch worden aangedreven.

Zowel fietsen in eigendom van de werknemer, in gebruik via een deel- of huurformule als ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor de fietsvergoeding.

Indien de fiets ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Indien de werkgever een wagen ter beschikking stelt van de werknemer en deze volledig ten laste neemt, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Voor het gedeelte van het woon-werk traject waarvoor de werknemer reeds een vergoeding krijgt voor het openbaar vervoer, heeft de werknemer geen recht op een fietsvergoeding.

Artikel 8. Vergoeding voor een ander vervoermiddel

De werknemer die gebruik maakt van een ander vervoermiddel dan de fiets of het openbaar vervoer, ontvangt een tussenkomst in de vervoerskosten van 0,084 € per afgelegde kilometer met een maximum van 9,20 € per arbeidsdag.

De tussenkomst per arbeidsdag zal evenwel minimaal 1,69 € bedragen voor verplaatsingen tot en met 20 afgelegde kilometers en minimaal 2,03 € voor verplaatsingen vanaf 21 afgelegde kilometers.

Zowel voertuigen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule als ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor de vergoeding.

motorisés et les speed pedelecs n'entrent en considération que lorsqu'ils sont propulsés de façon électrique.

Tant les vélos appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnité vélo.

Si le vélo est mis à disposition et est pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Si l'employeur met une voiture à la disposition du travailleur et la prend à charge entièrement, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Pour la partie du trajet domicile-lieu de travail pour laquelle le travailleur bénéficie déjà d'une indemnité pour le transport en commun, le travailleur n'a pas droit à une indemnité vélo.

Article 8. Indemnité pour un autre moyen de transport

Le travailleur qui utilise un moyen de transport autre que le vélo ou les transports en commun bénéficie d'une intervention dans les frais de déplacement de 0,084 € par kilomètre parcouru, avec un maximum de 9,20 € par jour de travail.

L'intervention par jour de travail s'élèvera toutefois à minimum 1,69 € pour les déplacements jusqu'à 20 kilomètres et à minimum 2,03 € pour les déplacements à partir de 21 kilomètres.

Tant les véhicules appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnisation.

Indien het voertuig ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze vergoeding uitsluiten.

Si le véhicule est mis à disposition et pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité.

Artikel 9. Controle

De werkgever kan op elk ogenblik het gebruik van de fiets of een ander voertuig controleren en nagaan of de werknemer daadwerkelijk gebruik maakt van dit voertuig voor deze verplaatsingen.

Article 9. Contrôle

L'employeur peut contrôler à tout moment l'utilisation du vélo ou d'un autre moyen de transport et vérifier si le travailleur l'utilise effectivement pour ces déplacements.

De wijze van controle en de overige modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak en gecommuniceerd aan de werknemers.

Le mode de contrôle et les autres modalités sont définis au niveau de l'entreprise et communiqués aux travailleurs.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gaat dit gepaard met een voorafgaandelijk overleg met de vakbondsafvaardiging.

Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, ce contrôle fait l'objet d'une concertation préalable avec cette dernière.

Eventuele sancties dienen opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

Een tijdelijk verlies van het recht op een vergoeding voor het woon-werk verkeer kan enkel toegepast worden indien dit voorzien is in het arbeidsreglement.

Une suspension temporaire du droit à l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail ne peut être appliquée que si elle est prévue au règlement de travail.

Artikel 10. Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer

Article 10. Transport collectif organisé

§1. Wanneer een werkgever of een groep van werkgevers een gemeenschappelijk vervoer van werknemers organiseren, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst als uitgevoerd worden beschouwd zodra de lasten voor de onderneming per werknemer voor dezelfde afstand gelijk is aan de vergoeding die verschuldigd zou zijn ingeval het vervoer per trein plaatsvond.

§1. Lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs organise un transport collectif de travailleurs, la présente convention collective de travail doit être considérée comme ayant été mise en œuvre dès que les charges pour l'entreprise par travailleur pour la même distance sont égales à l'indemnité qui aurait été due si le transport avait eu lieu en train.

Indien dit niet het geval is, zal de toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer, voor dezelfde afgelegde afstand paritair op het vlak van de onderneming worden geregeld.

Si tel n'est pas le cas, l'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

§2. Voor de berekening van de afstand moet ermee rekening gehouden worden dat het georganiseerd

§2. Pour le calcul de la distance, il convient de tenir compte du fait que le transport collectif organisé ne

gemeenschappelijk vervoer over het algemeen niet de directe weg tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de tewerkstelling volgt. In voorkomend geval zal de afstand die als basis dient voor de vergoeding van de werkgever, op het vlak van de onderneming paritair worden bepaald.

§3. Wanneer de werknemer tegelijk gebruik maakt van een door de onderneming georganiseerd vervoermiddel en van een ander vervoermiddel, zal de vergoeding worden berekend op basis van de totale afgelegde afstand, evenwel met aftrek van de reeds door de werkgever gedragen kosten voor het door hem georganiseerd vervoer.

De toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer voor dezelfde afgelegde afstand, zal op het vlak van de onderneming paritair worden geregeld, mits de bepalingen van §2 behoorlijk in overweging worden genomen

Artikel 11. Vergoeding voor bijzondere verplaatsingen

§1. De werkgever betaalt de werknemer de werkelijke vervoerskosten terug die gemaakt werden voor het volgen van opleidingen op vraag van de werkgever.

§2. De verplaatsingen die de werknemer maakt om deel te nemen aan activiteiten in het kader van de tewerk-stellingscellen worden vergoed op dezelfde wijze als de verplaatsingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Artikel 12. Gunstigere bepalingen

Ingeval er op ondernemingsvlak verschillende en op sommige punten van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstigere bepalingen van toepassing zijn, kunnen deze worden behouden.

Artikel 13. Mobiliteitsrapporten

In het kader van de driejaarlijkse mobiliteitsrapporten (Wet van 8 april 2003, hoofdstuk XI) wordt aan de ondernemingen met

suit généralement pas l'itinéraire direct entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Le cas échéant, la distance qui doit servir de base pour l'indemnisation de la part de l'employeur sera déterminée paritairement au niveau de l'entreprise.

§3. Lorsque le travailleur utilise simultanément un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'indemnité sera calculée sur la base de la distance totale parcourue, déduction faite des coûts déjà supportés par l'employeur pour le transport qu'il organise.

L'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train, pour la même distance parcourue, sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise, à condition que les dispositions du §2 soient correctement prises en compte.

Article 11. Indemnisation des déplacements spéciaux

§1. L'employeur rembourse au travailleur les frais de déplacement réels engagés pour suivre des formations à la demande de l'employeur.

§2. Les déplacements que le travailleur effectue pour participer à des activités dans le cadre des cellules pour l'emploi sont remboursés de la même manière que les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 12. Dispositions plus favorables

Dans le cas où des dispositions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail sont en vigueur dans des entreprises, celles-ci pourront être maintenues.

Article 13. Rapports de mobilité

Dans le cadre des rapports de mobilité tri-annuels (Loi du 8 avril 2003, chapitre XI) il est recommandé aux entreprises avec plus de 100 travailleurs d'examiner

meer dan 100 werknemers aanbevolen om in de ondernemingsraad de mogelijkheden tot ondersteuning van de mobiliteit en tot gebruik van de derde betalingsregeling te onderzoeken.

en conseil d'entreprise les possibilités de soutien de la mobilité et d'utilisation du système tiers payant.

Artikel 14. Evaluatie van de vergoeding

Article 14. Évaluation de l'indemnité

De sectorale sociale partners evalueren tweejaarlijks de modaliteiten en de hoogte van de vergoedingen voor de woon-werk verplaatsingen.

Les partenaires sociaux sectoriels évalueront tous les deux ans les modalités et le montant des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail.

Artikel 15. Duur

Article 15. Durée

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2024.

Zij kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire.

**BIJLAGE – VERGOEDINGEN VOOR WOON-WERKVERPLAATSINGEN MET OPENBAAR VERVOER IN
TABELVORM**

**ANNEXE – TABLE DE REMBOURSEMENT DES DÉPLACEMENTS DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL EN
TRANSPORTS PUBLICS**

Distance (km)	Maand/Mois	3 maanden/3 mois	Jaarlijks/Annuel	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
Afstan d	Abonnement Mensuel / City Pass mensuel	Abonnement Trimestriel	Abonnement Annuel / City Pass annuel	Abonnement Mi- Temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Driemaandelijkse bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
1	23,63	65,25	235,13	
2	25,88	72,00	259,88	
3	28,13	79,88	284,63	10,13
4	31,50	86,63	309,38	10,13
5	33,75	93,38	335,25	11,25
6	36,00	100,13	355,50	12,38
7	38,25	105,75	378,00	12,38
8	40,50	111,38	399,38	13,50
9	41,63	118,13	420,75	14,63
10	43,88	123,75	442,13	14,63
11	46,13	130,50	463,50	15,75
12	48,38	135,00	484,88	16,88
13	50,63	141,75	506,25	16,88
14	52,88	148,50	527,63	18,00
15	55,13	154,13	549,00	19,13
16	56,25	159,75	570,38	19,13
17	59,63	165,38	591,75	20,25
18	61,88	172,13	613,13	21,38
19	64,13	177,75	634,50	21,38
20	65,25	183,38	655,88	22,50
21	67,50	190,13	677,25	23,63
22	69,75	195,75	698,63	23,63
23	72,00	201,38	721,13	24,75
24	74,25	208,13	741,38	24,75
25	76,50	213,75	762,75	25,88

26		78,75	219,38	784,13	27,00
27		79,88	226,13	805,50	28,13
28		83,25	231,75	828,00	28,13
29		85,50	237,38	849,38	29,25
30		86,63	243,00	870,75	29,25
31	- 33	91,13	253,13	904,50	30,38
34	- 36	95,63	268,88	957,38	32,63
37	- 39	101,25	282,38	1.010,25	33,75
40	- 42	106,88	298,13	1.063,13	36,00
43	- 45	111,38	312,75	1.114,88	38,25
46	- 48	117,00	327,38	1.167,75	40,50
49	- 51	122,63	342,00	1.220,63	41,63
52	- 54	126,00	352,13	1.257,75	42,75
55	- 57	129,38	363,38	1.296,00	43,88
58	- 60	132,75	373,50	1.332,00	46,13
61	- 65	138,38	387,00	1.382,63	47,25
66	- 70	144,00	405,00	1.445,63	49,50
71	- 75	150,75	421,88	1.507,50	51,75
76	- 80	156,38	439,88	1.569,38	54,00
81	- 85	163,13	456,75	1.631,25	56,25
86	- 90	169,88	473,63	1.694,25	57,38
91	- 95	175,50	492,75	1.757,25	59,63
96	- 100	182,25	509,63	1.819,13	61,88
101	- 105	187,88	526,50	1.881,00	64,13
106	- 110	194,63	544,50	1.944,00	66,38
111	- 115	201,38	561,38	2.007,00	68,63
116	- 120	207,00	579,38	2.068,88	70,88
121	- 125	213,75	597,38	2.130,75	72,00
126	- 130	219,38	614,25	2.193,75	75,38
131	- 135	225,00	631,13	2.255,63	77,63
136	- 140	231,75	649,13	2.318,63	78,75
141	- 145	237,38	666,00	2.380,50	81,00
146	- 150	246,38	690,75	2.468,25	84,38
151	- 155	250,88	702,00	2.505,38	0,00
156	- 160	256,50	718,88	2.567,25	0,00
161	- 165	263,25	736,88	2.630,25	0,00
166	- 170	268,88	753,75	2.692,13	0,00
171	- 175	275,63	770,63	2.755,13	0,00
176	- 180	282,38	788,63	2.817,00	0,00
181	- 185	288,00	806,63	2.878,88	0,00
186	- 190	294,75	823,50	2.941,88	0,00

191	-	195	300,38	841,50	3.004,88	0,00
196	-	200	306,00	858,38	3.066,75	0,00

BIJLAGE - VERGOEDINGEN VOOR WOON-WERKVERPLAATSINGEN MET ANDER DAN OPENBAAR VERVOER IN TABELVORM

<i>totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km</i>	VERVOER PER FIETS BEDRAG PER ARBEIDSDAG	<i>totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km</i>	ANDER VERVOERMIDDEL BEDRAG PER ARBEIDSDAG	<i>totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km</i>	ANDER VERVOERMIDDEL BEDRAG PER ARBEIDSDAG
1	0,27 €	van 1 tot 20	1,69 €	67	5,65 €
2	0,54 €	van 21 tot 24	2,03 €	68	5,74 €
3	0,81 €	25	2,11 €	69	5,82 €
4	1,08 €	26	2,19 €	70	5,91 €
5	1,35 €	27	2,28 €	71	5,99 €
6	1,62 €	28	2,36 €	72	6,08 €
7	1,89 €	29	2,45 €	73	6,16 €
8	2,16 €	30	2,53 €	74	6,24 €
9	2,43 €	31	2,62 €	75	6,33 €
10	2,70 €	32	2,70 €	76	6,41 €
11	2,97 €	33	2,78 €	77	6,50 €
12	3,24 €	34	2,87 €	78	6,58 €
13	3,51 €	35	2,95 €	79	6,67 €
14	3,78 €	36	3,04 €	80	6,75 €
15	4,05 €	37	3,12 €	81	6,83 €
16	4,32 €	38	3,21 €	82	6,92 €
17	4,59 €	39	3,29 €	83	7,00 €
18	4,86 €	40	3,38 €	84	7,09 €
19	5,13 €	41	3,46 €	85	7,17 €
20	5,40 €	42	3,54 €	86	7,26 €
21	5,67 €	43	3,63 €	87	7,34 €
22	5,94 €	44	3,71 €	88	7,43 €
23	6,21 €	45	3,80 €	89	7,51 €
24	6,48 €	46	3,88 €	90	7,59 €
25	6,75 €	47	3,97 €	91	7,68 €
26	7,02 €	48	4,05 €	92	7,76 €
27	7,29 €	49	4,13 €	93	7,85 €
28	7,56 €	50	4,22 €	94	7,93 €
29	7,83 €	51	4,30 €	95	8,02 €
30	8,10 €	52	4,39 €	96	8,10 €
31	8,37 €	53	4,47 €	97	8,18 €
32	8,64 €	54	4,56 €	98	8,27 €
33	8,91 €	55	4,64 €	99	8,35 €
34	9,18 €	56	4,73 €	100	8,44 €
35	9,45 €	57	4,81 €	101	8,52 €
36	9,72 €	58	4,89 €	102	8,61 €
37	9,99 €	59	4,98 €	103	8,69 €
38	10,26 €	60	5,06 €	104	8,78 €
39	10,53 €	61	5,15 €	105	8,86 €
Vanaf 40	10,80 €	62	5,23 €	106	8,94 €

63	5,32 €	107	9,03 €
64	5,40 €	108	9,11 €
65	5,48 €	109	9,20 €
66	5,57 €	Vanaf 110	9,20 €

ANNEXE -TABLE DE REMBOURSEMENT DES DÉPLACEMENTS DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL EN TRANSPORTS NON PUBLICS

<i>distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km</i>	TRANSPORT PAR VELO MONTANT PAR JOUR DE TRAVAIL	<i>distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km</i>	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT MONTANT PAR JOUR DE TRAVAIL	<i>distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km</i>	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT MONTANT PAR JOUR DE TRAVAIL
1	0,27 €	de 1 à 20	1,69 €	67	5,65 €
2	0,54 €	de 21 à 24	2,03 €	68	5,74 €
3	0,81 €	25	2,11 €	69	5,82 €
4	1,08 €	26	2,19 €	70	5,91 €
5	1,35 €	27	2,28 €	71	5,99 €
6	1,62 €	28	2,36 €	72	6,08 €
7	1,89 €	29	2,45 €	73	6,16 €
8	2,16 €	30	2,53 €	74	6,24 €
9	2,43 €	31	2,62 €	75	6,33 €
10	2,70 €	32	2,70 €	76	6,41 €
11	2,97 €	33	2,78 €	77	6,50 €
12	3,24 €	34	2,87 €	78	6,58 €
13	3,51 €	35	2,95 €	79	6,67 €
14	3,78 €	36	3,04 €	80	6,75 €
15	4,05 €	37	3,12 €	81	6,83 €
16	4,32 €	38	3,21 €	82	6,92 €
17	4,59 €	39	3,29 €	83	7,00 €
18	4,86 €	40	3,38 €	84	7,09 €
19	5,13 €	41	3,46 €	85	7,17 €
20	5,40 €	42	3,54 €	86	7,26 €
21	5,67 €	43	3,63 €	87	7,34 €
22	5,94 €	44	3,71 €	88	7,43 €
23	6,21 €	45	3,80 €	89	7,51 €
24	6,48 €	46	3,88 €	90	7,59 €
25	6,75 €	47	3,97 €	91	7,68 €
26	7,02 €	48	4,05 €	92	7,76 €
27	7,29 €	49	4,13 €	93	7,85 €
28	7,56 €	50	4,22 €	94	7,93 €
29	7,83 €	51	4,30 €	95	8,02 €
30	8,10 €	52	4,39 €	96	8,10 €
31	8,37 €	53	4,47 €	97	8,18 €
32	8,64 €	54	4,56 €	98	8,27 €
33	8,91 €	55	4,64 €	99	8,35 €
34	9,18 €	56	4,73 €	100	8,44 €
35	9,45 €	57	4,81 €	101	8,52 €
36	9,72 €	58	4,89 €	102	8,61 €
37	9,99 €	59	4,98 €	103	8,69 €
38	10,26 €	60	5,06 €	104	8,78 €
39	10,53 €	61	5,15 €	105	8,86 €
À partir de 40	10,80 €	62	5,23 €	106	8,94 €

63	5,32 €	107	9,03 €
64	5,40 €	108	9,11 €
65	5,48 €	109	9,20 €
66	5,57 €	À partir de 110	9,20 €

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :


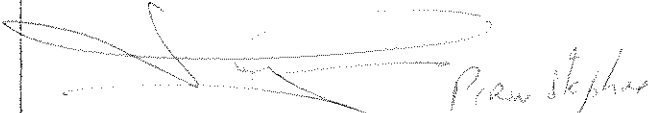
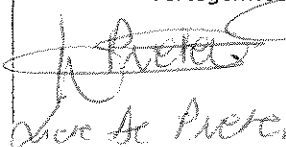
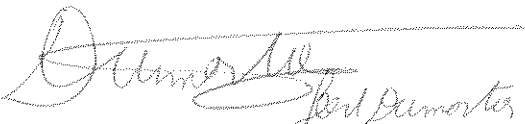
Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten

Intervention de l'employeur dans les frais de transport

+ attest

attestation

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p> <p>LEPIEDJA CNE</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**PARITAIR COMITÉ 209
BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATENNIJVER-
HEID**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 novem-
ber 2023**

**Vrijstelling van de verplichting van
aangepaste beschikbaarheid 2025 en 2026**

Art 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-
passing op de werkgevers en hun werknemers met
een arbeidsovereenkomst voor bedienden die be-
horen tot het Paritair Comité voor de bedienden
van de metaalfabrikatennijverheid.

**Art. 2. Draagwijdte van de collectieve arbeids-
overeenkomst**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geslo-
ten in toepassing van:

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van
3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch
Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van
30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari
2025 tot 31 december 2026, 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 be-
drijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stel-
sel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep heb-
ben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld
werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkge-
steld werden in een zwaar beroep en 35 jaar be-
roepsverleden aantonen, die een lange loopbaan
hebben of die tewerkgesteld waren in een onderne-
ming in moeilijkheden of in herstructurering.

**COMMISSION PARITAIRE 209
LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES**

**Convention collective de travail du 13 novembre
2023**

**Dispense de l'obligation de
disponibilité adaptée 2025 et 2026**

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail
s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs
occupés dans les liens d'un contrat de travail
d'employé et ressortissant à la Commission pa-
ritaire pour les employés des fabrications métal-
liques.

Art. 2. Portée de la convention collective de travail

§ 1. La présente convention collective de travail est
conclue en application de :

- l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007
fixant le régime de chômage avec complément
d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 169 du 30
mai 2023 du Conseil national du Travail.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant
du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les con-
ditions d'octroi de la dispense de l'obligation de dis-
ponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licen-
ciés dans le cadre d'un régime de chômage avec
complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans
dans un régime de travail de nuit, qui ont été occu-
pés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été
occupés dans le secteur de la construction et sont
en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le
cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé
professionnel, qui ont une carrière longue ou qui
ont été occupés dans une entreprise en difficultés
ou en restructuration.

Art. 3. Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat ze:

- uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Art. 4. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

Art. 3. Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

§ 1. Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition qu'ils :

- soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025;
- aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 2. Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au § 1er peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

- 1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ;
- 2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Art. 4. Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

2090000
PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

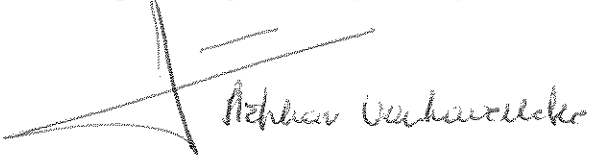

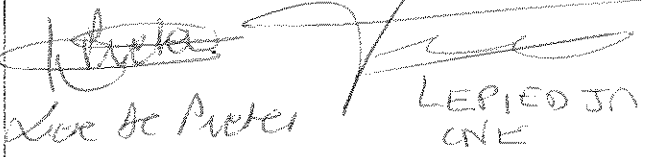

En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2025 en 2026

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025 et 2026

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**PARITAIR COMITÉ 209 VOOR DE
BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209 POUR
LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS
MÉTALLIQUES**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13
november 2023**

**Convention collective de travail du 13
novembre 2023**

**WERKINGSFACILITEITEN VOOR DE
WERKNEMERS-AFGEVAARDIGDEN IN DE
ONDERNEMINGSRAAD EN HET COMITÉ
VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP
HET WERK EN VOOR DE
VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN**

**FACILITÉS DE TRAVAIL POUR LES
REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS
LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LE COMITÉ
POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION
AU TRAVAIL ET POUR LES DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX**

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid.

Art. 2. Voorwerp

Deze overeenkomst is gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2023 betreffende het Nationaal Akkoord 2023-2024 (registratienummer 183225/CO/209).

**Art. 3. Communicatiemiddelen voor werknemers-
en vakbondsafgevaardigden**

De werkgevers stellen de in de onderneming aanwezige digitale communicatiemiddelen ter beschikking van de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafgevaardigden, om in het kader van de

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'employé et ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Art. 2. Objet

La présente convention a été conclue en application de la convention collective de travail du 25 septembre 2023 concernant l'Accord National 2023-2024 (numéro d'enregistrement 183225/CO/209).

**Art. 3. Moyens de communication pour
représentants des travailleurs et délégués
syndicaux**

Les employeurs mettent à disposition des représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux, les outils de communication digitaux disponibles dans l'entreprise, pour pouvoir

uitoefening van hun mandaten te kunnen communiceren met de werknemers die zij vertegenwoordigen.

communiquer avec les travailleurs qu'ils représentent dans le cadre de l'exercice de leurs mandats.

Art. 4. Modaliteiten

§1. Op ondernemingsvlak worden voorafgaandelijk de nodige afspraken gemaakt over het gebruik van deze communicatiemiddelen, zonder afbreuk te doen aan reeds bestaande afspraken, gewoonten en praktijken.

§2. De afspraken op ondernemingsvlak dienen erover te waken dat het gebruik van de digitale communicatiemiddelen de organisatie van het werk niet verstoort, dat de bescherming van het privéleven wordt gerespecteerd, dat het imago van de onderneming niet wordt geschaad, dat het confidentiële karakter van informatie wordt gerespecteerd en dat de regels en goede praktijken met betrekking tot het gebruik van e-mail, internet en sociale media die in de onderneming van toepassing zijn, worden nageleefd.

§3. Deze bepalingen mogen niet als voorwendsel worden gebruikt om de syndicale communicatie te verhinderen of te belemmeren.

Art. 5. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 november 2023.

Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en waarvoor een opzeggingstermijn van 6 maanden geldt.

Art. 4. Modalités

§1. Au niveau de l'entreprise les accords nécessaires sont convenus au préalable concernant l'utilisation de ces moyens de communication, sans porter préjudice aux accords, usages et pratiques existants.

§2. Les accords au niveau de l'entreprise doivent veiller à ce que l'utilisation des moyens de communication digitaux ne perturbe pas l'organisation du travail, respecte la protection de la vie privée, ne porte pas atteinte à l'image de l'entreprise, respecte la confidentialité des informations et les bonnes pratiques et les règles de conduite applicables dans l'entreprise concernant l'utilisation du courrier électronique, de l'internet et des médias sociaux. Les courriels liés au travail envoyés en dehors de l'horaire du destinataire ne doivent pas être traités en dehors de l'horaire du destinataire.

§3. Ces dispositions ne peuvent être utilisées comme prétexte pour empêcher ou entraver la communication syndicale.

Art. 5. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} novembre 2023.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

2090000
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
METAALFABRIKATENNIJVERHEID

2090000
COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
FABRICATIONS METALLIQUES

Tijdens de vergadering van 13/11/2023





En sa séance du 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Werkingfaciliteiten voor de werknemers-afgevaardigden in de Ondernemingsraad, het Comité voor preventie en bescherming op het werk en voor de Vakbondsafgevaardigden

Facilités de travail pour les représentants des travailleurs dans le Conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail et pour les délégués syndicaux

<p>AGORIA AGORIA</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>
<p>ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE</p>	<p>Vertegenwoordigd door / représenté par</p>  <p>(Naam / Handtekening) (Nom / Signature)</p>

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 no-
vember 2023**

**Convention collective de travail du 13 no-
vembre 2023**

Werkzekerheidsclausule

Clause de sécurité d'emploi

Art.1.Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Art.2. Principe

Er zal geen meervoudig ontslag plaatsvinden vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast, waaronder: opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, deeltijdse arbeid en tijdskrediet.

Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.

Art.3. Definitie

Onder "meervoudig ontslag" wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden.

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Art.2. Principe

Il ne pourra y avoir de licenciement multiple avant d'avoir examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures de sauvegarde de l'emploi, notamment : trajets de formation, chômage temporaire, redistribution du travail, travail à temps partiel et crédit-temps.

A l'occasion de cet examen, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

Art.3. Définition

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par "licenciement multiple": tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent

Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder deze definitie.

Art.4. Overlegprocedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:

Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale delegatie voor bedienden in.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in als de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau.

Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendenvertegenwoordigers, 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 vijftien kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau.

In geval er in de onderneming geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de betrokken bedienden en aan de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

également sous cette définition.

Art.4. Procédure de concertation

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera appliquée :

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale pour employés.

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le Président du bureau de conciliation régional.

Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les quinze jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation régional.

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés concernés et au Président du bureau de conciliation régional.

Art.5. Sanctie

Wanneer de werkgever de procedure bepaald in artikel 4 niet naleeft, moet hij – naast de normale opzeggingstermijn – aan elke ontslagen bediende een schadevergoeding betalen.

Deze schadevergoeding is gelijk aan de helft van het loon en andere voordelen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, verschuldigd voor een opzegtermijn, berekend op basis van de opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

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

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

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

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

Art.6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2024.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Art.5. Sanction

Si l'employeur ne respecte pas la procédure prévue à l'article 4, il doit verser une indemnité à tout employé licencié en plus du délai de préavis normal. Cette indemnité est égale à la moitié du salaire et des autres avantages découlant du contrat de travail, exigibles moyennant un préavis, calculé sur la base de l'ancienneté acquise à compter du 1^{er} janvier 2014.

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

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation régional prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

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

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du bureau de conciliation régional.

Art.6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

2090000
**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER
 METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

Tijdens de vergadering van 13/11/2023

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :


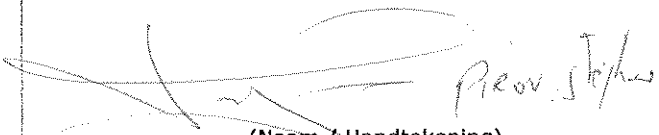
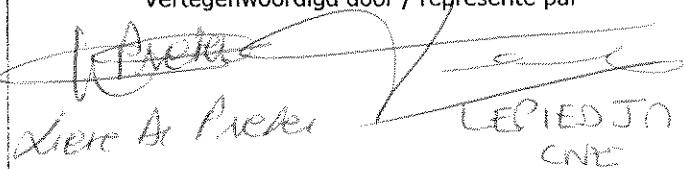
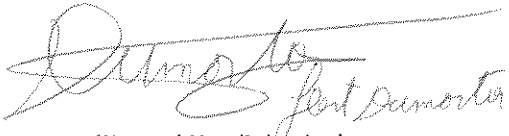
Werkzekerheidsclausule

2090000
**COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DES
 FABRICATIONS METALLIQUES**

En sa séance du 13/11/2023

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Clause de sécurité d'emploi

AGORIA AGORIA	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par  (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)