

Paritair Comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid	Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques
<u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2019</u>	<u>Convention collective de travail du 13 mai 2019</u>
Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (« SWT »)	Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »)
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 les employés des fabrications métalliques.
Artikel 2 – SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden	Article 2 – RCC 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle
§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. 130 van 23 april 2019, 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 de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, 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, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.	§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 n° 130 du 23 avril 2019, 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 de travail prend fin, ont 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 33 ans et qui ont travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime comportant des prestations de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil National du Travail.
§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. 130 van 23 april 2019, 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 de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en een zwaar beroep hebben uitgeoefend.	§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 n° 130 du 23 avril 2019, 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 de travail prend fin, ont 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 33 ans et qui ont exercé un métier lourd.
Van deze 33 jaar moeten zij ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep uitgeoefend hebben tijdens de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de	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,

arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep uitgeoefend hebben tijdens de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.	ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.
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 bedrijfstoeslag.	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.
Deze bepaling geldt enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten die in toepassing van artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoeslag toekent aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben en een zwaar beroep hebben uitgeoefend.	Cette disposition vaut uniquement dans le cas où aucune convention collective de travail n'a été conclue au niveau de 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 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 35 ans et qui ont exercé un métier lourd.
De bediende moet minstens 5 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.	L'employé doit pouvoir justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.
§ 3. Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in §1 en §2 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, de leeftijd bepaald op 59 jaar.	§ 3. Pour les régimes de RCC repris aux §1 et §2, et en application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans.
Artikel 3 – SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep	Article 3 – RCC 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans et métier lourd
In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die daaromtrent op ondernemingsvlak bestaan.	En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans pour les conventions collectives de travail existant à ce sujet au niveau de l'entreprise.
Artikel 4 – SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden	Article 4 – RCC 59 ans après 40 ans de carrière professionnelle
§1. In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag aan de bedienden toe te kennen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.	§1. 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° 134 du 23 avril 2019, 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 de travail prend fin, ont 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.
§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.	§2. En application de la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019 conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans.

<u>Artikel 5</u> - Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid	<u>Article 5.</u> - Dispension de disponibilité adaptée
De bedienden kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn. (artikel 22 §3 Koninklijk besluit tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag van 3 mei 2007).	Les employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée. (Article 22 §3 Arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007).
<u>Artikel 6</u> – Duur	<u>Article 6</u> – Durée
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2019.	La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.