

<b>PARITAIR COMITÉ 209 VOOR DE BEDIENDEN DER METAALFABRIKATENNIJVERHEID</b>	
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 2021</b>	
<b>Tijdelijke crisismaatregelen ter ondersteuning van werkgevers in economische moeilijkheden als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie</b>	
<b>HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied</b>	
<b>Artikel 1.</b>	
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.	
<b>HOOFDSTUK II. Voorwerp</b>	
<b>Artikel 2.</b>	
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van titel 2 van de wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.	
<b>Artikel 3.</b>	
Bij gebrek aan werk als gevolg van de Brexit kunnen de werkgevers gebruik maken van één of meerdere van de drie tijdelijke crisismaatregelen uit de voornoemde wet van 6 maart 2020, met name :	
1. de tijdelijke collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid;	
2. de individuele vermindering van de arbeidsprestaties;	
3. de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur.	

<b>HOOFDSTUK III. Werkzekerheid</b>
<b>Artikel 4.</b>
Het doel van de toepassing van deze maatregelen is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden. Als ondanks de inspanningen de werkgever moet overgaan tot meervoudig ontslag, zullen de daartoe voorziene procedures van toepassing zijn.
<b>HOOFDSTUK IV. Procedure</b>
<b>Artikel 5.</b>
De voorwaarden opdat de werkgever de tijdelijke crisismaatregelen kan invoeren ter ondersteuning van werkgevers in economische moeilijkheden als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, zijn deze bepaald door de <u>wet van 6 maart 2020</u> tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.
<b>Artikel 6.</b>
Als de werkgever, in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kiest voor de tijdelijke collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid, zal de maximale duur niet worden overschreden voor de bedienden, conform artikel 8 van de voornoemde wet van 6 maart 2020 :
- maximaal 8 kalenderweken per kalenderjaar voor de volledige schorsing;
- maximaal 13 kalenderweken per kalenderjaar voor de regeling van gedeeltelijke arbeid.
Voor de bedienden worden de regelingen van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van gedeeltelijke arbeid niet aangerekend op de regeling van volledige schorsing en de regeling van gedeeltelijke arbeid bepaald in artikel 77/7, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
<b>Artikel 7.</b>

Als de werkgever kiest voor de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties, moet deze cumulatief :	
- toegepast worden conform de voorschriften van hoofdstuk II van titel 2 van de voornoemde wet van 6 maart 2020;	
- schriftelijk worden vastgesteld in een overeenkomst tussen de partijen zoals voorgeschreven door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	
<b>Artikel 8.</b>	
Als de werkgever kiest voor de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, moet daarover een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden gesloten of door een wijziging van het arbeidsreglement overeenkomstig de wettelijke bepalingen.	
<b>Artikel 9.</b>	
De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt met respect voor de wettelijke procedure van informatie en de conventionele procedure zoals bepaald in de artikelen 10 tot 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	
<b>Artikel 10.</b>	
§ 1. Voorafgaand aan de invoering van de maatregel(en), zal de onderneming met een vakbondsafvaardiging voor bedienden of werklieden, afhankelijk van de toegepaste regelingen, hen informatie geven en met hen overleggen over :	
- de economische situatie die de onderneming noopt om de tijdelijke crisismaatregelen door te voeren;	
- de in overweging genomen maatregelen en hun effect op de onderneming en op de toestand van de werknemers;	
- de concrete toepassingsmodaliteiten van de tijdelijke crisismaatregelen;	
- het effect van de overwogen maatregelen om de werkgelegenheid maximaal te behouden.	

§ 2. Dit overleg zal beginnen tegelijkertijd met de indiening van de aanvraag tot erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit.
§ 3. Tijdens de periode van toepassing van :
- de tijdelijke collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid;
- de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties,
zal om de twee weken een opvolging van de genomen maatregelen gebeuren samen met de vakbondsafvaardiging.
§ 4. Ter gelegenheid van deze opvolging onderzoeken de werkgever en de vakbondsafvaardiging :
- de ontwikkeling van de economische toestand van de onderneming;
- het effect van de maatregelen;
- de eventuele aanpassingen die aan de toepassing van de maatregelen moeten worden aangebracht.
§ 5. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 12 houdt het recht op overleg en opvolging geen blokkeringsrecht in.
<b>Artikel 11.</b>
Voorafgaand aan de invoering van de maatregel(en), moet de onderneming zonder vakbondsafvaardiging minstens 14 dagen voor de toepassing van de maatregel het volgende aan de voorzitter van het paritair comité meedelen :
- de economische situatie die de onderneming noopt om de tijdelijke crisismaatregelen door te voeren;
- de in overweging genomen tijdelijke crisismaatregelen en hun effect op de onderneming en op de toestand van de werknemers;

- de concrete toepassingsmodaliteiten van de maatregelen;	
- het effect van de overwogen maatregelen 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.	
<b>Artikel 12.</b>	
§ 1. Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 10 of artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gerede partij een spoedprocedure tot verzoening aanvragen bij het verzoeningsbureau teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de drie werkdagen na de aanvraag te onderzoeken.	
Indien het echter, omwille van omstandigheden buiten de wil van de partijen, onmogelijk is om binnen de drie werkdagen te vergaderen, kan de termijn verlengd worden tot 7 werkdagen.	
§ 2. Het verzoeningsbureau waakt over de toepassing van het overleg. Teneinde de informatie- en overlegprocedure te doen nakomen, kan het verzoeningsbureau in voorkomend geval in de betrokken onderneming de toepassing van de tijdelijke crisismaatregelen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst schorsen.	
<b>HOOFDSTUK V. Inkomensgarantie</b>	
<b>Artikel 13.</b>	
De werkgever is gehouden de aanvullende vergoedingen te betalen die de wet voorziet bij invoering van de verschillende regelingen.	

Tijdens de toepassing van de tijdelijke collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid wordt het supplement vastgesteld op eenzelfde wijze als voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 november 2019 “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” (Overeenkomst geregistreerd op 19 december 2019 onder het nummer 156080/CO/209)
<b>HOOFDSTUK VI. Gelijktelling</b>
<b>Artikel 14.</b>
De tijdelijke collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid wordt gelijkgesteld zoals de schorsing voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 november 2019 “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” (Overeenkomst geregistreerd op 19 december 2019 onder het nummer 156080/CO/209)
<b>HOOFDSTUK VII. Inwerkingtreding</b>
<b>Artikel 15.</b>
Deze collectieve <sup>re</sup> overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 22 maart 2021 en houdt op van kracht te zijn op 21 maart 2022. <i>* arbeids-</i>

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