

Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid	Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques
<u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011</u>	<u>Convention collective de travail du 5 décembre 2011</u>
<u>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</u>	<u>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</u>
<u>1. Toepassingsgebied</u>	<u>1. Champ d'application</u>
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun bedienden die ressorteren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.	Article 1 - La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs employés ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.
<u>2. Voorwerp</u>	<u>2. Objet</u>
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, in deze wet ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en tot uitvoering van het compromis van de Regering m.b.t. het ontwerp van interprofessioneel akkoord.	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, inséré dans cette loi par la loi du 12 avril 2011 tenant l'adaptation de la loi du 1 ^{er} février 2011 sur la prolongation des mesures anticrise et en exécution du compromis du Gouvernement concernant le projet d'accord interprofessionnel.
<u>3. Werkzekerheid</u>	<u>3. Sécurité d'emploi</u>
Artikel 3 - Het doel van de toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden. Als ondanks de inspanningen de onderneming moet overgaan tot meervoudig ontslag, zullen de daartoe voorziene procedures van toepassing zijn.	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 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.
<u>4. Procedure</u>	<u>4. Procédure</u>
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	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

minste twee arbeidsdagen 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 sectorale procedure opgenomen in onderstaande artikels 7 of 8.	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.
<u>Artikel 5</u> - 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.	<u>Article 5</u> - 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.
<u>Artikel 6</u> - Wanneer de onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast, zal de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst niet hoger zijn dan de maximale duurtijd bepaald in artikel 77/7 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	<u>Article 6</u> - 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.
<u>Artikel 7</u> - §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 informatie geven en met hen overleggen over: 1. de economische situatie die de onderneming noopt deze regeling door 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 invoering 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.	<u>Article 7</u> - §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; 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.
§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.	§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.
§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	§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 tous les 15 jours avec la délégation syndicale pour les employés.

samen met de vakbondsafvaardiging voor bedienden.	
<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 moet 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.
§5. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 9 houdt het recht op overleg geen blokkeringrecht in.	§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><u>Artikel 8</u> - §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, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>De Voorzitter van het Paritair Comité informeert op zijn beurt de woordvoerders van de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.</p>	<p><u>Article 8</u> - §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 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 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Le Président de la Commission Paritaire informe à son tour les porte-paroles des organisations représentées dans la Commission Paritaire.</p>
§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.	§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.
<u>Artikel 9</u> - §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	<u>Article 9</u> - §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

<p>verzoening aanvragen bij het Gewestelijk Verzoeningscomité teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de drie werkdagen na de aanvraag te onderzoeken. Indien echter omwille van omstandigheden buiten de wil van de partijen het onmogelijk is om binnen de drie werkdagen te vergaderen, kan de termijn verlengd worden tot 7 werkdagen.</p>	<p>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 trois 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.</p>
<p>§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 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.</p>	<p>§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.</p>
<p><u>5. Evaluatie</u></p>	<p><u>5. Evaluation</u></p>
<p><u>Artikel 10</u> - Het paritair comité zal maandelijks de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de ondernemingen van de sector opvolgen en evalueren.</p>	<p><u>Article 10</u> - La commission paritaire suivra et évaluera mensuellement l'application de cette convention collective de travail dans les entreprises du secteur.</p>
<p><u>6. Inkomensgarantie</u></p>	<p><u>6. Garantie de revenu</u></p>
<p><u>Artikel 11</u> - § 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 10€ 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.</p> <p>Daarenboven ontvangt hij ten laste van de werkgever 1€:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per dag in 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; • per elke volledige schijf van € 50 die het maandelijks loonplafond voorzien in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt. <p>Onder "dag" wordt begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de bediende een werkloosheidsuitkering toekent.</p>	<p><u>Article 11</u> - §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 10€ 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</p> <p>En outre l'employé reçoit 1€ à charge de l'employeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p>

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 gelijkwaardig zijn als de hierboven vermelde bedragen.	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.
Elke 2 jaar in het tweede kwartaal en voor de eerste maal in 2013 zullen de sociale partners de aanpassing van het bedrag van €1 onderzoeken.	Tous les 2 ans pendant le 2ème trimestre et pour la première fois en 2013, les partenaires sociaux examineront l'adaptation du montant de €1.
§2. Het bruto belastbaar bedrag van de maandelijkse tijdelijke werkloosheidsuitkeringen verhoogd met de toegekende toeslagen mag de 100% van het bruto belastbaar maandloon niet overschrijden.	§2. Le montant imposable de l'allocation de chômage temporaire mensuelle, majorée des indemnités octroyées, ne peut dépasser 100% du salaire mensuel brut imposable.
§3. Onder maandloon wordt verstaan het basismaandloon, verhoogd met de premies waarvan de periodiciteit de maand niet overschrijdt.	§3. Par salaire mensuel, il y a lieu d'entendre le salaire mensuel de base augmenté des primes dont la périodicité ne dépasse pas le mois.
§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	§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.
<u>7. Gelijktelling</u>	<u>7. Assimilation</u>
<p><u>Artikel 12-</u> §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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de jaarlijkse vakantie (zowel vakantiedagen als vakantiegeld; • het recht op ecocheques; • de opzeggingstermijnen en –vergoedingen; • de eindejaarspremie, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders; • buitenwettelijke hospitalisatieverzekeringen; • alle andere gelijkstellingen die aan de arbeiders worden toegekend in geval van tijdelijke werkloosheid. 	<p><u>Article 12</u> - §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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les vacances annuelles (tant les jours de vacances que le pécule de vacance); • Le droit aux éco-chèques; • Les délais et les indemnités de préavis • La prime de fin d'année, aux mêmes conditions que pour le chômage temporaire des ouvriers; • L'assurance hospitalisation extra légale; • Toutes autres assimilations accordées aux ouvriers en cas de chômage temporaire.
§2. Andere eventuele gelijkstellingen kunnen het voorwerp uitmaken van het voorafgaand overleg op ondernemingsvlak.	§2. D'autres éventuelles assimilations peuvent faire l'objet de la concertation préalable au niveau de l'entreprise.
<u>8. Inwerkingtreding</u>	<u>8. Entrée en vigueur</u>
<u>Artikel 13</u> - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking	<u>Article 13</u> - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et

PC 209 - tijdelijke werkloosheid/CP 209 - chômage temporaire
Definitief/Définitif
5 12 2011

op 1 januari 2012.	entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2012.
Zij kan worden opgezegd mits een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair comité en mits respect van een opzegperiode van 6 maanden.	Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.