

Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid	Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques
<u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2014</u>	<u>Convention collective de travail du 5 mei 2014</u>
<u>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</u>	<u>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</u>
<u>1. Toepassingsgebied</u>	<u>1. Champ d'application</u>
<p><u>Artikel 1</u> - 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><u>Article 1</u> - 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.</p>
<u>2. Voorwerp</u>	<u>2. Objet</u>
<p><u>Artikel 2</u> - 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.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011 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, met registratienummer 107306/CO/209 (Koninklijk Besluit van 20 februari 2013, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 23 mei 2013), rekening houdend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • met de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 januari 2013 tot wijziging van artikel 8 van hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011, met registratienummer 113222/CO/209 (Koninklijk Besluit van 10 juni 2013, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2013) en • met artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014 houdende het nationaal akkoord 2013-2014 tot wijziging van artikel 11 van hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011. 	<p><u>Article 2</u> - 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.</p> <p>Cette convention collective du travail modifie et remplace la convention collective du travail du 5 décembre 2011 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, avec n° d'enregistrement 107306/CO/209 (Arrêté Royal du 20 février 2013, publié au Moniteur Belge du 23 mai 2013), tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la convention collective de travail du 7 janvier 2013 modifiant l'article 8 de la convention collective du travail du 5 décembre 2011 mentionnée ci-dessus, avec numéro d'enregistrement 113222/CO/209 (Arrêté Royal du 10 juin 2013, publié au Moniteur belge du 9 octobre 2013) et • l'article 11 de la convention collective de travail du 14 mars 2014 concernant l'accord national 2013-2014, modifiant l'article 11 de la convention collective du travail du 5 décembre 2011 mentionnée ci-dessus.
<u>3. Werkzekerheid</u>	<u>3. Sécurité d'emploi</u>

<p>Artikel 3 - Het doel van de toepassing van deze 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.</p>	<p>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.</p>
<p>4. Procedure</p>	<p>4. Procédure</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>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 :</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>§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 blokkeringsrecht 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>
<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>
<p>§2. De mededeling aan de Voorzitter van het Paritair</p>	<p>§2. La communication au Président de la Commission</p>

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.	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. Deze mededeling aan de Voorzitter van het Paritair Comité moet gebeuren volgens het sectorale model dat als bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegevoegd.	§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.
<u>Artikel 9 - §1.</u> Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 7 of artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gereede partij een spoedprocedure tot 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.	<u>Article 9 - §1.</u> 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 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. 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.	§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.
<u>5. Evaluatie</u>	<u>5. Evaluation</u>
<u>Artikel 10 -</u> Het Paritair Comité zal maandelijks de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de ondernemingen van de sector opvolgen en evalueren.	<u>Article 10 -</u> La Commission Paritaire suivra et évaluera mensuellement l'application de cette convention collective de travail dans les entreprises du secteur.
<u>6. Inkomensgarantie</u>	<u>6. Garantie de revenu</u>

<p>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 € 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>Het bedrag van € 1, waarvan sprake hierboven, wordt vanaf 1 april 2014 verhoogd tot € 1,05.</p> <p>Onder "dag" wordt begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de bediende een werkloosheidsuitkering toekent.</p>	<p>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 € 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>Le montant de € 1, mentionné ci-dessus, est augmenté à € 1,05 à partir du 1^{er} avril 2014.</p> <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>
<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 gelijk zijn aan de hierboven vermelde bedragen.</p>	<p>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.</p>
<p>Elke 2 jaar in het tweede kwartaal en voor de eerste maal in 2013 zullen de sociale partners de aanpassing van het bedrag van € 1,05 onderzoeken.</p>	<p>Tous les 2 ans pendant le 2^{ème} trimestre et pour la première fois en 2013, les partenaires sociaux examineront l'adaptation du montant de € 1,05.</p>
<p>§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.</p>	<p>§2. Le montant imposable de l'allocation de chômage temporaire mensuelle, majorée des indemnités octroyées, ne peut dépasser 100% du salaire mensuel brut imposable.</p>
<p>§3. Onder maandloon wordt verstaan het basismaandloon, verhoogd met de premies waarvan de periodiciteit de maand niet overschrijdt.</p>	<p>§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.</p>
<p>§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</p>	<p>§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.</p>
<p>7. Gelijkstelling</p>	<p>7. Assimilation</p>
<p>Artikel 12- §1. De periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of</p>	<p>Article 12 - §1. Les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de</p>



<p>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>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.
<p>§2. Andere eventuele gelijkstellingen kunnen het voorwerp uitmaken van het voorafgaand overleg op ondernemingsvlak.</p>	<p>§2. D'autres éventuelles assimilations peuvent faire l'objet de la concertation préalable au niveau de l'entreprise.</p>
<p>8. Opheffingsbepalingen</p>	<p>8. Clauses de dénonciation</p>
<p><u>Artikel 13</u> - Volgende collectieve arbeidsovereenkomsten worden vanaf 1 april 2014 opgeheven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011 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, met registratienummer 107306/CO/209 (Koninklijk Besluit van 20 februari 2013, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 23 mei 2013); • de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 januari 2013 tot wijziging van artikel 8 van hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011, met registratienummer 113222/CO/209 (Koninklijk Besluit van 10 juni 2013, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2013). 	<p><u>Article 13</u> - Les conventions collectives de travail suivantes sont dénoncées à partir du 1^{er} avril 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la convention collective de travail du 5 décembre 2011 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, avec n° d'enregistrement 107306/CO/209 (Arrêté Royal du 20 février 2013, publié au Moniteur Belge du 23 mai 2013); • la convention collective de travail du 7 janvier 2013 modifiant l'article 8 de la convention collective du travail du 5 décembre 2011 mentionnée ci-dessus, avec n° d'enregistrement 113222/CO/209 (Arrêté Royal du 10 juin 2013, publié au Moniteur Belge du 9 octobre 2013).
<p>9. Inwerkingtreding</p>	<p>9. Entrée en vigueur</p>
<p><u>Artikel 14</u> - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 april 2014.</p> <p>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.</p>	<p><u>Article 14</u> - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} avril 2014.</p> <p>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.</p>

Bijlage

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

AANGETEKEND

Plaats, datum 20.

De heer Michel Preud'homme
Voorzitter PC 209
FOD WASO
Ernest Blérotstraat 1
1070 Brussel

Mijnheer 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
5 mei 2014 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.
- Tijdelijke economische werkloosheid van minstens 10% in de zin van artikel art. 77/1
§ 4,2° van de wet van 03/07/1978.
- Vermindering bestellingen met minstens 10 % in de zin van artikel art. 77/1 § 4,3° van
de wet van 03/07/1978.

TOE TE VOEGEN ALS BIJLAGE: Formulier C106A (met bijlagen) dat heden werd
overgemaakt aan het werkloosheidsbureau van de RVA.

2. Weerslag van de invoering van de regeling op de onderneming en op de situatie van de bedienden

- Weerslag op de onderneming:

- Weerslag op de situatie van de bedienden:

3. Concrete modaliteiten van de regeling van schorsing van de arbeidsovereenkomst

- **Aard van de schorsing**
 - Volledige schorsing
 - Gedeeltelijke schorsing

- **Duurtijd van de volledige of gedeeltelijke schorsing** (maximum 16 weken/jaar in geval van volledige schorsing en 26 weken/jaar in geval van gedeeltelijke schorsing)

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

- **Aanvullende vergoeding per dag** (minimum deze voorzien in artikel 11 van de CAO van 5 5 2014)

• **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.

Annexe

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

RECOMMANDÉ

Lieu, date 20..

Monsieur Michel Preudhomme
Président CP 209
SPF ETCS
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles

Monsieur le Président,

**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 5 mai 2014 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'industrié 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
- Diminution des commandes d'au moins 10% au sens de l'article 77/1, § 4,3° de la loi du 03/07/1978

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

2. Impact de l'introduction du régime sur l'entreprise et la situation des employés

- Impact sur l'entreprise :

- Impact sur la situation des employés :

3. Modalités concrètes du régime de suspension du contrat de travail

- **Nature de la suspension**
 - Suspension complète
 - Suspension partielle

- **Durée de la période de suspension complète ou partielle** (maximum 16 semaines/an en cas de suspension complète et 26 semaines/an en cas de suspension partielle)

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

- **Indemnité complémentaire** (au moins celle prévue à l'article 11 de la CCT du 5 5 2014)

- **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),

PC 209 - CAO tijdelijke werkloosheid - coördinatie/CP 209 - CCT chômage temporaire -
coordination
Definitief/Définitif
5 5 2014

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