

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

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 12 februari 2018**

**Convention collective de travail  
du 12 février 2018**

**WERKBAAR WERK  
LOOPBAANWIJZIGINGEN**

**TRAVAIL FAISABLE  
MODIFICATIONS DE CARRIERE**

**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.

Onder "bedienden" wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke bedienden.

**Art. 2 – Voorwerp**

Vanaf 1 januari 2018 kent deze collectieve arbeidsovereenkomst vergoedingen toe aan bedienden die de leeftijd van minstens 58 jaar bereikt hebben, in het kader van maatregelen tot verlichting van de werklust.

Deze vergoedingen worden uitbetaald door het Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal, hierna SFBM genoemd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).

**Art. 3 – Maatregel « Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen »**

De bedienden die in het kader van hun eindloopbaanplanning op vrijwillige basis en in akkoord met hun werkgever overeenkomen om een loopbaanwijziging door te voeren met vermindering van het loon tot gevolg, kunnen ten laste van het SFBM een vergoeding genieten ter compensatie van het loonverlies.

**Art. 1 – Champ d'application**

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.

Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.

**Art. 2 – Objet**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, cette convention collective accorde des indemnités aux employés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins, dans le cadre des mesures visant à diminuer la charge de travail.

Ces indemnités sont payées par le Fonds Social pour les Employés du Métal, ci-après nommé le FSEM.

La présente convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

**Art. 3 – Mesure « Travail faisable & modifications de carrière »**

Les employés qui dans le cadre de la planification de la fin de carrière conviennent volontairement et en accord avec leur employeur de modifier leur carrière avec pour conséquence une réduction de salaire, peuvent recevoir du FSEM une indemnité comme compensation pour la perte de salaire.

De loopbaanwijziging veronderstelt een overeengekomen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden als gevolg van:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijds naar een 4/5<sup>de</sup> arbeidsregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

#### **Art. 4 – Voorwaarden**

Om gerechtigd te zijn op een vergoeding ten laste van het SFBM, moet voldaan worden aan volgende voorwaarden:

##### ***Anciënniteit***

De bediende moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 3 maanden in de vorige functie, in een ploegen- of nachtregime, of in een voltijds arbeidsstelsel.

##### ***Loonverlies***

Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de bediende ingevolge de loopbaanwijziging een netto loonverlies dat groter is dan de basisvergoeding voorzien in artikel 6.

Om dit netto loonverlies vast te stellen wordt het loon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging vergeleken met het loon voor normale prestaties van de maand waarin de loopbaanwijziging aanvangt.

##### ***Minimale tewerkstellingsbreuk***

De bediende moet een effectieve tewerkstellingsbreuk behouden van minstens 4/5<sup>de</sup>.

##### ***Leeftijdsvoorwaarde***

Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de bediende de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de bediende die overgaat van een voltijds naar een 4/5<sup>de</sup> arbeidsregime.

#### **Art. 5 – SFBM**

Het SFBM wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure, de betalingsmodaliteiten, de controle en toepassing van de maatregel "Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen". Zij stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking.

Zowel de werkgever als de bediende zijn ertoe gehouden de richtlijnen na te leven en elke wijziging

Cette modification de carrière suppose qu'il a été convenu d'une modification des conditions de travail avec réduction de salaire résultant:

- de l'affectation à une fonction alternative;
- du passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour;
- du passage d'une occupation à temps plein à un régime 4/5<sup>ème</sup>.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1<sup>er</sup> jour du mois. Cette modification de carrière peut être convenue pour une durée tant indéterminée que déterminée.

#### **Art. 4 – Conditions**

Pour avoir droit à une indemnité à charge du FSEM, il convient de satisfaire aux conditions suivantes:

##### ***Ancienneté***

Antérieurement à la modification de carrière, l'employé doit avoir une ancienneté d'au moins 3 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, dans une occupation à temps plein.

##### ***Perte de salaire***

Au début de la modification de carrière, l'employé subit, en raison de ce changement, une perte de salaire net qui est supérieure à l'indemnité de base prévue à l'article 6.

Pour constater cette perte de salaire net, le salaire pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière est comparé au salaire pour les prestations normales du mois au cours duquel le changement de carrière débute.

##### ***Fraction d'occupation minimale***

L'employé doit conserver une fraction d'occupation effective d'au moins 4/5<sup>ème</sup>.

##### ***Condition d'âge***

Au début de la modification de carrière, l'employé aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'employé qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5<sup>ème</sup>.

#### **Art. 5 – FSEM**

Le FSEM est chargé de la mise en œuvre pratique de la procédure de demande, des modalités de paiement, du contrôle et de l'application de la mesure « Travail faisable & modifications de carrière ». Il met à cet effet les consignes nécessaires à disposition.

Tant l'employeur que l'employé sont tenus de respecter les consignes et de communiquer

aangaande de loopbaanwijziging onmiddellijk en spontaan mee te delen aan het SFBM.

De werkgever en/of de bediende hebben, in geval van betwisting, steeds het recht het dossier voor te leggen aan het SFBM.

#### **Art. 6 – De vergoedingen**

De bediende die voldoet aan alle voorwaarden heeft recht op een maandelijks bruto basisvergoeding van € 77,00.

Deze basisvergoeding wordt verhoogd met een toeslag van € 7,70 bruto per volledige schijf van € 200 waarmee de maandelijks bruto loongrens van € 3.500 wordt overschreden.

Het brutoloon dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de toeslag, is het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging.

De maximale vergoeding die kan worden toegekend, bedraagt € 154 bruto.

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de bediende hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

Het bedrag van de vergoeding wordt eenmalig vastgesteld op het ogenblik van de loopbaanwijziging.

De vergoedingen en de bruto loongrens worden jaarlijks geïndexeerd op 1 juli. Daartoe wordt het 4-maandelijkse gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar geplaatst tegenover het 4-maandelijkse gemiddelde van het indexcijfer van de maand juni van het vorige jaar.

Het recht op de vergoeding vervalt onmiddellijk bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

#### **Art. 7 – Cumulatie-bepalingen**

De vergoeding "Werkbaar werk & loopbaanwijzigingen" kan niet gecumuleerd worden met een onderbrekingsuitkering toegekend aan bedienden die hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen of in het kader van de thematische verlofregelingen (ouderschapsverlof, zorgverlof voor een zwaar ziek gezins- of familiedid of verlof voor palliatieve zorgen).

immédiatement et spontanément au FSEM tout changement concernant la modification de carrière.

L'employeur et/ou l'employé ont toujours le droit, en cas de litige, de soumettre le dossier au FSEM.

#### **Art. 6 – Les indemnités**

L'employé qui satisfait à toutes les conditions, a droit à une indemnité mensuelle brute de base de € 77,00.

Cette indemnité de base sera majorée d'un montant de € 7,70 brut par tranche complète de € 200 dépassant le plafond salarial brut mensuel de € 3.500.

Le salaire brut pris en considération pour le calcul du supplément est le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière.

L'indemnité maximale pouvant être octroyée est de € 154 brut.

L'octroi de l'indemnité ne peut pas avoir pour conséquence que le salaire net du travailleur soit plus élevé qu'avant la modification de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée à ce montant.

Le montant de l'indemnité est fixé une fois pour toutes au moment du changement de carrière.

Les indemnités et le plafond salarial brut sont indexés annuellement au 1<sup>er</sup> juillet. On compare à cet effet la moyenne quadri-mensuelle de l'indice du mois de juin de l'année en cours à la moyenne quadri-mensuelle de l'indice du mois de juin de l'année précédente.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que la modification de carrière prend fin.

#### **Art. 7 – Dispositions relatives au cumul**

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée aux employés qui suspendent complètement leur contrat de travail ou qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques (congé parental, congé pour soins à un membre d'un ménage ou de la famille gravement malade ou pour soins palliatifs).

De vergoedingen voor de diverse vormen van loopbaanwijzigingen kunnen niet gecumuleerd worden.

Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

**Art. 8 – Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2018.

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

**Art. 8 – Durée**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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