

PARITAIR COMITÉ 209 BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATENNIJVERHEID	COMMISSION PARITAIRE 209 LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(« SWT »)

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
(« RCC »)

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: de mannelijke en vrouwelijke gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Art. 2. SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden

§ 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 arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 138 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 arbeids-overeenkomst 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.

§ 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 arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 138 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 arbeids-overeenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en een zwaar beroep hebben uitgeoefend.

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 arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep uitgeoefend hebben tijdens de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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 bedrijfstoelage.

Art. 1. Champ d'application.

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à 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 barémisés et barémisables.

Art. 2. RCC 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle

§ 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 des conventions collectives de travail n° 130 et n° 138 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. 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 des conventions collectives de travail n° 130 et n° 138 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.

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, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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 bedrijfstoelage, in geval van ontslag het recht op bedrijfstoelage 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.

De bediende moet minstens 5 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.

§ 3. Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in § 1 en § 2 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 131 en nr. 139 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, de leeftijd bepaald op 59 jaar.

Art. 3. SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 132 en nr. 140 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.

Art. 4. SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

§ 1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en nr. 141 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage 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.

§ 2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 135 en nr. 142 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 kunnen de bedienden op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

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.

L'employé doit pouvoir justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

§ 3. Pour les régimes de RCC repris aux § 1 et § 2, et en application des convention collectives de travail n° 131 et n° 139 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans.

Art. 3. RCC 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans et métier lourd

En application des convention collectives de travail n° 132 et n° 140 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.

Art. 4. RCC 59 ans après 40 ans de carrière professionnelle

§ 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 des convention collectives du travail n° 134 et n° 141 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. En application des convention collectives de travail n° 135 et n° 142 du 23 avril 2019 conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans.

Art. 5. Dispension de disponibilité adaptée

En application de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise les employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.