

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021

**STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
(« SWT »)**

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.

Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden – overeenkomst op ondernemingsvlak - artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

§1. Vanaf 1 juli 2021 moeten de ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel vastleggen die niet lager dan 60 jaar is, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§2. De collectieve overeenkomsten gesloten op ondernemingsvlak tot invoering van het stelsel SWT vermeld in §1, moeten van bepaalde duur zijn en mogen geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.

Art. 3. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – sectorale regeling - artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

§1. In toepassing van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de werknemers die op het einde van hun arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§2. In toepassing van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve

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

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

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

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 employés des fabrications métalliques.

Art. 2. RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle – convention au niveau de l'entreprise - article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

§1. A partir du 1^{er} juillet 2021, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime prévu par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise doivent fixer un âge d'octroi de ce régime qui ne soit pas inférieur à 60 ans, comme prévu dans la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

§2. Les conventions conclues au niveau de l'entreprise instaurant le RCC mentionné au §1, doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction.

Art. 3. RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – régime sectoriel - article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

§1. En application de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ~~fixant~~ le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021, 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 travailleurs qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus, un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§2. En application de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ~~fixant~~ le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but

arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de werknemers die op het ogenblik van *het einde* van hun arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen tijdens de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep 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.

§3. 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 werknemers die op het ogenblik van *het einde* van hun arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

§4. De werknemer moet minstens 5 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.

Art. 4. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden - artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

. 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 arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage aan de werknemers te bevestigen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

Art. 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting ~~van~~ aangepaste beschikbaarheid' van 20 december 2021 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 (voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022) en nr. 155 (voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024) van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 6. Aanvullende vergoeding - landingsbanen

d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus, un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

ont travaillé

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 *fixant* le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§3. Cette disposition vaut uniquement dans le cas où aucune convention collective de travail n'a été conclue au niveau l'entreprise en application de l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 *fixant* le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 35 ans et ont travaillé dans un métier lourd.

§4. Le travailleur doit pouvoir justifier de 5 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Art. 4. RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle - article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

. En application de l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 *fixant* le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention n° 152 du 15 juillet 2021, 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 travailleurs qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.

Art. 5. Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base de deux conventions collectives de travail sectorielles 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 20 décembre 2021 conclues en application des conventions collectives de travail n° 153 (pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022) et n° 155 (pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024) du 15 juillet 2021, conclues au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. Indemnité complémentaire – Emploi de fin de carrière

De aanvullende vergoeding in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde na een loopbaanvermindering tot 1/2de of met 1/5de.

Art. 7. Duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

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.

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein après une diminution de carrière de 1/2^{ième} ou d'1/5^{ième}.

Art. 7. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.