

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

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 4 juli 2022**

**Convention collective de travail
du 4 juillet 2022**

**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 hebben bedienden die de leeftijd van minstens 58 jaar bereikt hebben en gebruik maken van een maatregel "werkbaar werk & loopbaanwijzigingen" recht op de in het Paritair Comité 209 bepaalde vergoedingen. De maatregelen die voor deze vergoedingen in aanmerking komen, de te vervullen voorwaarden en het bedrag van deze vergoedingen worden vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Vanaf 1 januari 2022 wordt de hoogte van deze vergoedingen aangepast in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2021 betreffende het nationaal akkoord 2021-2022 (registratienummer 169671/CO/209).

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

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 employés des fabrications métalliques.

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

Art. 2 – Objet

A partir du 1^{er} janvier 2018, les employés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins et qui utilisent une mesure « travail faisable & modifications de carrière », ont droit aux indemnités déterminées par la Commission paritaire 209. Les mesures donnant droit à ces indemnités, les conditions à remplir et le montant de ces indemnités sont fixés par la présente convention collective de travail.

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

A partir du 1^{er} janvier 2022, le niveau de ces indemnités est ajusté conformément à l'article 8 de la convention collective du 17 novembre 2021 sur l'accord national 2021-2022 (n° d'enregistrement 169671/CO/209).

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,

gevolg, kunnen ten laste van het SFBM een vergoeding genieten ter compensatie van het loonverlies.

Deze loopbaanwijziging veronderstelt een overeengekomen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden met loonsvermindering ten gevolge van minstens één van de volgende situaties:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- een overgang van een ploegen- of nachregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijds naar een 4/5^{de} 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 nachregime, 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 bruto belastbaar jaarloon waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, gebaseerd op het loon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, vergeleken met het bruto belastbaar jaarloon waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op basis van 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^{de}.

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^{de} arbeidsregime.

peuvent recevoir du FSEM une indemnité comme compensation pour la perte de salaire.

Cette modification de carrière suppose une modification convenue des conditions de travail avec réduction de salaire à la suite d'au moins une des situations suivantes:

- le passage à une fonction alternative;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour;
- le passage d'un régime à temps plein à un régime 4/5^{ème}.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1^{er} 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, les conditions suivantes doivent être remplies:

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, ou 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 montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière, est comparé au montant du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues, basé sur le 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^{ème}.

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^{ème}.

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 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

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de onderstaande vergoedingen.

De bediende die voldoet aan alle voorwaarden heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding die overeenstemt met het bruto bedrag van de maandelijkse onderbrekingsuitkering die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot 4/5^{de} in het kader van het tijdskrediet landingsbanen (artikel 8, §1, 1^o van CAO 103 van 27 juni 2012, zoals gewijzigd door CAO 103ter van 20 december 2016), eventueel verminderd in verhouding tot het bruto loonverlies van de bediende (zonder rekening te houden met de vergoeding van het SFBM) indien dat minder dan 20% bedraagt.

Voorbeelden:

Op het moment van afsluiten van deze CAO bedraagt de maandelijkse bruto onderbrekingsuitkering voor 4/5^{de} landingsbanen:

- 260,72 euro voor samenwonende werknemers
- 314,63 euro voor alleenwonende werknemers

Voorbeeld 1:

In het kader van een overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 3 van deze CAO, wordt het brutoloon van een bediende verminderd met 20%.

De bediende is alleenwonend.

De maandelijkse bruto vergoeding uitbetaald door het SFBM bedraagt 314,63 euro.

Voorbeeld 2:

In het kader van een overgang van een ploegen- of nachregime naar een dagregime zoals bedoeld in artikel 3 van deze CAO, wordt het brutoloon van een bediende verminderd met 10%.

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 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

A partir du 1^{er} janvier 2022, les indemnités suivantes sont applicables.

L'employé qui satisfait à toutes les conditions, a droit à une indemnité mensuelle brute qui correspond au montant brut de l'allocation d'interruption mensuelle accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5^{ème} dans le cadre du crédit-temps^{*} fin de carrière (article 8, §1, 1^o de la CCT 103 du 27 juin 2012, modifiée par CCT 103ter du 20 décembre 2016), éventuellement réduite en proportion de la perte de salaire brut de l'employé (sans tenir compte de l'indemnité du FSEM), si celle-ci est inférieure à 20%.

** emplois de*

Exemples :

Au moment de la conclusion de cette CCT l'allocation d'interruption pour les emplois de fin de carrière à 4/5^{ème} est égale à :

- 260,72 euros pour les travailleurs cohabitants
- 314,63 euros pour les travailleurs isolés

Exemple 1:

Dans le cadre du passage d'un régime de travail à plein temps à un régime de travail à 4/5^{ème} au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut de l'employé est réduit de 20%.

L'employé a le statut "isolé".

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEM est égale à 314,63 euros.

Exemple 2:

Dans le cadre du passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut de l'employé est réduit de 10%.

De bediende is alleenwonend.

L'employé a le statut "isolé".

*De maandelijkse bruto vergoeding uitbetaald door het SFBM bedraagt 157,32 euro (= 314,63 euro * 10/20).*

*L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEM est égale à 157,32 euros (= 314,63 euros * 10/20).*

Voorbeeld 3:

In het kader van een overgang naar een alternatieve functie zoals bedoeld in artikel 3 van deze CAO, wordt het brutoloon van een bediende verminderd met 25%.

Exemple 3:

Dans le cadre du passage à une fonction alternative au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut de l'employé est réduit de 25%.

De bediende is alleenwonend.

L'employé a le statut "isolé".

De maandelijkse bruto vergoeding uitbetaald door het SFBM bedraagt 314,63 euro.

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEM est égale à 314,63 euros.

Voorbeeld 4:

Een bediende gaat over naar een alternatieve functie met een effectieve tewerkstellingsbreuk van minder dan 4/5^{de}.

Exemple 4:

Un employé est réaffecté à un autre emploi avec une fraction d'occupation effective de moins de 4/5^{ème}.

Er wordt in toepassing van deze CAO geen vergoeding uitbetaald door het SFBM.

Aucune indemnité en application de la présente CCT est payée.

Het bruto loonverlies van de bediende dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de toeslag, wordt berekend op basis van het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging vergeleken met het brutoloon voor normale prestaties van de maand waarin de loopbaanwijziging aanvangt.

La perte de salaire brut de l'employé pris en considération pour le calcul du supplément est calculée sur base du salaire brut pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière par rapport au salaire brut pour les prestations normales pendant le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de bediende, berekend overeenkomstig artikel 4, hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

L'octroi de l'indemnité ne peut pas avoir pour conséquence que le salaire net de l'employé, calculé conformément à l'article 4, soit plus élevé qu'avant la modification de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée à ce montant.

Het bedrag van de vergoeding wordt periodiek in overeenstemming gebracht met het bedrag van de maandelijkse onderbrekingsuitkering die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot 4/5^{de} in het kader van het tijdskrediet landingsbanen. Het SFBM wordt belast met de praktische opvolging hiervan.

Le montant de l'indemnité est périodiquement adapté au montant de l'allocation mensuelle d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5^{ème} dans le cadre du crédit-temps^{fin} de carrière. Le FSEM est chargé d'en assurer le suivi pratique.

^{fin} emplois de

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe om de afspraken in deze CAO te herevalueren bij onvoorziene wijzigingen in het bedrag van de onderbrekingsuitkering toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Les parties signataires s'engagent à réévaluer les accords de la présente CCT en cas de modifications imprévues du montant de l'indemnité d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi.

Het statuut voor de bepaling van het toepasselijke onderbrekingsuitkering (alleenwonend, samenwonend) wordt door SFBM eenmalig vastgesteld op het moment van de loopbaanwijziging op basis van de gezinssituatie in de maand waarin de loopbaanwijziging aanvangt.

Le statut pour la détermination de la prestation d'interruption applicable (isolé, cohabitant) sera déterminé une fois pour toutes par le FSEM au moment du changement de carrière sur base de la situation familiale dans le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

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

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 – 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 familielid of voor palliatieve zorgen of mantelzorgverlof).

Deze vergoeding kan ook niet gecumuleerd worden met een zelfstandige activiteit, tenzij deze activiteit reeds werd uitgeoefend tijdens de 12 maanden vóór het begin van de loopbaanwijziging en dit gedurende maximaal 60 maanden.

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

Art. 8 – Duur en vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende werkbaar werk – loopbaanwijzigingen van 12 februari 2018, met registratienummer 145196/CO/209.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2022.

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

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 du ménage ou de la famille gravement malade ou pour soins palliatifs ou congé d'aidant proche).

Cette indemnité n'est pas non plus cumulable avec une activité indépendante, sauf si cette activité a déjà été exercée au cours des 12 mois précédant le début de la modification de carrière et ce pendant 60 mois au maximum.

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

Art. 8 – Durée et remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant travail faisable – modifications de carrière du 12 février 2018, avec n° d'enregistrement 145196/CO/209.

Elle est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2022.

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