

<p align="center">Paritair Comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid</p>	<p align="center">Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques</p>
<p align="center"><u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017</u></p>	<p align="center"><u>Convention collective de travail du 3 juillet 2017</u></p>
<p align="center">Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)</p>	<p align="center">Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</p>
<p><u>Artikel 1</u> – Toepassingsgebied</p>	<p><u>Article 1</u> – Champ d'application.</p>
<p>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>Onder "bedienden" wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>	<p>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.</p> <p>Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.</p>
<p><u>Artikel 2</u> – Voorwerp</p>	<p><u>Article 2</u> – Objet</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2017 betreffende het nationaal akkoord 2017-2018 met registratienummer 140011/CO/209.</p>	<p>Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 16 de la convention collective de travail du 29 mai 2017 relative à l'accord national 2017-2018 avec numéro d'enregistrement 140011/CO/209.</p>
<p><u>Artikel 3</u> – SWT 58 en 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden</p>	<p><u>Article 3</u> – RCC 58 et 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle</p>
<p>§ 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 arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017, 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 uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en aan de bedienden die uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, op voorwaarde dat zij 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, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>§ 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 de la convention n° 120 du 21 mars 2017, 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 plus tard le 31 décembre 2017 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 58 ans ou plus et aux employés qui, au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 59 ans ou plus, à condition qu'ils aient une carrière professionnelle de minimum 33 ans et qu'ils aient 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.</p>
<p>§ 2. In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van</p>	<p>§ 2. En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec</p>

<p>werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017, 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 uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en aan de bedienden die uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, op voorwaarde dat zij een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en een zwaar beroep hebben uitgeoefend.</p>	<p>complément d'entreprise et de la convention n° 120 du 21 mars 2017, 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 plus tard le 31 décembre 2017 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 58 ans ou plus et aux employés qui, au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 59 ans ou plus, à condition qu'ils aient une carrière professionnelle de minimum 33 ans et qu'ils aient exercé un métier lourd.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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 bedienden die uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en aan de bedienden die uiterlijk op 31 december 2018 en 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.</p>	<p>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 plus tard le 31 décembre 2017 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 58 ans ou plus et aux employés qui, au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 59 ans ou plus, qui ont une carrière professionnelle de minimum 35 ans et qui ont exercé un métier lourd.</p>
<p>De bediende moet minstens 5 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen.</p>	<p>L'employé doit pouvoir justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.</p>
<p>§ 3. Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in § 1 en § 2 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, de leeftijd bepaald op 58 jaar voor 2017 en op 59 jaar voor 2018.</p>	<p>§ 3. Pour les régimes de RCC repris aux § 1 et § 2, et en application de la convention collective de travail n° 121 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et à 59 ans pour 2018.</p>
<p>Artikel 4 – SWT 58 en 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep</p>	<p>Article 4 – RCC 58 et 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans et métier lourd</p>
<p>In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd voor 2017 op 58 jaar en voor 2018 op 59 jaar bepaald voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die daaromtrent op ondernemingsvlak bestaan.</p>	<p>En application de la convention collective de travail n° 122 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé pour 2017 à 58 ans et pour 2018 à 59 ans pour les conventions collectives de travail existant à ce sujet au niveau de l'entreprise.</p>
<p>Artikel 5 – SWT 58 en 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden</p>	<p>Article 5 – RCC 58 et 59 ans après 40 ans de carrière professionnelle</p>

<p>§ 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 arbeidsovereenkomst nr. 124 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden die uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en aan de bedienden die uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, op voorwaarde dat zij een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.</p>	<p>§ 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 de la convention n° 124 du 21 mars 2017, 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 plus tard le 31 décembre 2017 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 58 ans ou plus et aux employés qui, au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 59 ans ou plus, à condition qu'ils aient une carrière professionnelle de minimum 40 ans.</p>
<p>§ 2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor 2017 en op 59 jaar voor 2018.</p>	<p>§ 2. En application de la convention collective de travail n° 125 du 21 mars 2017 conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017 et à 59 ans pour 2018.</p>
<p><u>Artikel 6</u> – Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid</p>	<p><u>Article 6</u> – Dispension de disponibilité adaptée</p>
<p>De bedienden kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn op basis van artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.</p>	<p>Les employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée sur base de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p><u>Artikel 7</u> – Duur</p>	<p><u>Article 7</u> – Durée</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.</p>	<p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.</p>