

<p><b>Paritair comité 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid</b></p>	<p><b>Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques</b></p>
<p><b><u>PREAMBULE</u></b></p>	<p><b><u>PREAMBULE</u></b></p>
<p><b><u>Investeren in de industrie</u></b></p>	<p><b><u>Investir dans l'industrie</u></b></p>
<p>De sociale partners onderstrepen het bijzondere belang van de industrie en in het bijzonder van de metaal- en technologische industrie.</p> <p>De industrie is immers cruciaal voor de ontwikkeling van de economie in het algemeen, voor de openbare financiën, voor de tewerkstelling, voor de welvaart en voor het welzijn.</p> <p>De ondertekenaars van dit akkoord doen hierbij een oproep aan alle stakeholders op alle niveaus, in de eerste plaats de overheden maar ook de ondernemingen en de vakbondsvertegenwoordigers. Deze oproep viseert enerzijds de best mogelijke maatregelen te nemen en omgevingsfactoren te creëren opdat de industrie zich zou kunnen ontwikkelen en anderzijds dat men zich zou onthouden om initiatieven te nemen die deze ontwikkeling bemoeilijken. Tegelijk onderstrepen de sociale partners dat deze maatregelen en initiatieven dienen te gebeuren binnen het kader van het sociaal overleg en mits naleving van sociaal aanvaardbare waarden.</p>	<p>Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'industrie, et en particulier de l'industrie du métal et de la technologie.</p> <p>L'industrie est en effet cruciale pour le développement de l'économie en général, pour les finances publiques, l'emploi, la prospérité et le bien-être.</p> <p>Les signataires de cet accord lancent ici un appel à toutes les parties prenantes, tous niveaux confondus, en premier lieu les autorités mais aussi les entreprises et les représentants syndicaux. Cet appel vise, d'une part, à prendre les meilleures mesures possibles et à mettre en place un environnement tel que l'industrie puisse se développer et, d'autre part, à ce que l'on s'abstienne de prendre des initiatives qui compliquent ce développement. Parallèlement, les partenaires sociaux soulignent que ces mesures et initiatives doivent dans le cadre de la concertation sociale observer des valeurs socialement acceptables.</p>
<p><b><u>Statuut arbeiders/bedienden</u></b></p>	<p><b><u>Statut ouvriers/employés</u></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De sociale partners van paritair comité 209 wensen stappen te zetten in de toenadering van de statuten arbeiders/bedienden op sectorvlak.</li> <li>- In het kader van de nieuwe ontslagwetgeving, en meer bepaald van hoofdstuk 5, afdeling 4 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidend maatregelen, wensen ze uitvoering te</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les partenaires sociaux de la commission paritaire 209 souhaitent faire des pas dans le rapprochement des statuts ouvriers/employés au niveau du secteur.</li> <li>- Dans le cadre de la nouvelle réglementation sur le licenciement, en plus particulièrement du chapitre 5, section 4 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de</li> </ul>

<p>geven aan het activeringsluik. Het is absoluut wenselijk dat deze besprekingen plaats hebben samen met de vertegenwoordigers van het paritair comité 111.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Daarnaast willen de sociale partners van het paritair comité 209 ook starten met de toenadering van de sectorale bepalingen van de paritaire comités 111 en 209. Ook deze besprekingen kunnen alleen maar plaats hebben samen met de vertegenwoordigers van het paritair comité 111. Als eerste stap dienen hiervoor de thema's en de timing te worden bepaald.</li><li>- De sociale partners van het paritair comité 209 wensen de sociale partners van het paritair comité 111 uit te nodigen om voor wat betreft de twee bovenstaande punten samen die besprekingen te organiseren.</li></ul>	<p>mesures d'accompagnement, ils souhaitent donner exécution au volet activation. Il est absolument souhaitable que ces discussions aient lieu ensemble avec les représentants de la commission paritaire 111.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Par ailleurs, les partenaires sociaux de la commission paritaire 209 veulent entamer le rapprochement des dispositions sectorielles des commissions paritaires 111 et 209. Ces pourparlers ne pourront également se tenir qu'avec les représentants de la commission paritaire 111. A cet effet, la première étape sera de définir les thèmes et le timing.</li><li>- Les partenaires sociaux de la commission paritaire 209 souhaitent inviter ceux de la commission paritaire 111 en vue d'organiser ensemble les pourparlers au sujet des deux points ci-dessus.</li></ul>
---	--

<b><u>Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014</u></b>	<b><u>Convention collective de travail du 14 mars 2014</u></b>
<b><u>Nationaal akkoord 2013-2014</u></b>	<b><u>Accord national 2013-2014</u></b>
<b><u>Artikel 1 – Toepassingsgebied</u></b>	<b><u>Article 1 – Champ d'application</u></b>
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, met uitzondering van de artikels 5.1., 5.2. en 5.3. die enkel van toepassing zijn op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.	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 à l'exception des articles 5.1., 5.2., et 5.3), qui ne sont d'application qu'aux employés barémisés et barémisables.
Onder bedienden wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke bedienden.	Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.
<b><u>Artikel 2 – Voorwerp</u></b>	<b><u>Article 2. – Objet</u></b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 2 mei 2013).	Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'arrêté royal du 28 avril 2013 portant exécution de l'article 7§1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 2 mai 2013).

<b>Artikel 3 - Werkzekerheid</b>	<b>Article 3- Sécurité d'emploi</b>
De bepalingen betreffende de werkzekerheidsclausule zoals opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2011 houdende het nationaal akkoord 2011-2012, geregistreerd onder het nummer 105349/CO/209 (Koninklijk Besluit van 20 december 2012, gepubliceerd in het Belgisch staatsblad van 18 januari 2013), worden verlengd tot en met 31 december 2014. Deze bepalingen zijn:	Les dispositions relatives à la clause de sécurité d'emploi reprises dans l'article 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2011 tenant l'accord national 2011-2012, enregistrée sous le numéro 105249/CO/209 (arrêté Royal du 20 décembre 2012, publié au moniteur Belge du 18 janvier 2013), sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2014. Ces dispositions sont:
§1 - Principe	§1 – Principe
Er zal geen meervoudig ontslag plaatsvinden vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast waaronder: opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, deeltijdse arbeid en tijdskrediet.  Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.	Il ne pourra y avoir de licenciement multiple avant d'avoir examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures de sauvegarde de l'emploi, notamment: trajets de formation, chômage temporaire, redistribution du travail, travail à temps partiel et crédit-temps.  A l'occasion de cet examen, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.
§2 - Definitie	§2 - Définition
Onder meervoudig ontslag wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.	Dans ce chapitre, il convient d'entendre par "licenciement multiple": tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.

§3 - Procedure	§3 – Procédure
Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:	Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera observée :
Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie voor bedienden in.	Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale pour employés.
In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in, alsook de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau.	S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés, que le Président du bureau de conciliation régional.
Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendenvertegenwoordigers, dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die terzake kunnen worden genomen.	Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.
Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de vijftien kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau.	Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les quinze jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation régional.

<p>In geval er in de onderneming geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de betrokken bedienden en Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.</p>	<p>S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés concernés et le Président du bureau de conciliation régional.</p>
<p>§4 - Sanctie</p>	<p>§4 – Sanction</p>
<p>Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van 1.870 € per ontslagen bediende gestort worden aan het regionaal paritair opleidingsfonds van de provincie waar de onderneming gelegen is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– voor Antwerpen: Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)</li> <li>– voor Limburg: Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)</li> <li>– voor Waals Brabant, Brussel en Vlaams Brabant: Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de bedienden van de metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)</li> <li>– voor Henegouwen et Namen: Centre de Perfectionnement Employés Hainaut Namur (CPEHN)</li> <li>– voor Luik/Luxemburg: TALENTEO</li> <li>– voor Oost- en West-Vlaanderen: VORMETAL- Oost- en West-Vlaanderen</li> </ul>	<p>Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de 1.870 € par employé licencié sera versée au fonds de formation régional paritaire de la province dans laquelle l'entreprise est située:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pour Anvers: Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)</li> <li>– pour le Limbourg: Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)</li> <li>– pour le Brabant Wallon, le Brabant Flamand et la Région Bruxelles-Capitale: Fonds de Formation et de l'emploi pour les employés des fabrications métalliques du Brabant (OBMB-FEMB)</li> <li>– pour le Hainaut et Namur: Centre de Perfectionnement Employés Hainaut Namur (CPEHN)</li> <li>– pour Liège et le Luxembourg: TALENTEO</li> <li>– pour les Flandres Orientale et Occidentale: VORMETAL – Oost- en West-Vlaanderen</li> </ul>
<p>In geval van betwisting wordt een beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.</p>	<p>En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation régional, à la demande de la partie la plus diligente.</p>

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het gewestelijk verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.	L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation régional prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.
De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.	L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.
De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningsbureau niet toepast.	La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du bureau de conciliation régional.

<b>Artikel 4 - Werkbaar werk</b>	<b>Article 4 - Travail acceptable</b>
<p>Om diverse redenen zullen werknemers in de toekomst langer moeten werken. Om dit zo goed mogelijk waar te maken zijn initiatieven nodig om het werk werkbaar te houden of te maken. "Werkbaar werk" of het duurzaam inzetten van medewerkers is een onderwerp dat bij de werkgevers en vakbonden de nodige aandacht verdient. Zij dienen samen te onderzoeken hoe in de nabije en verdere toekomst de werknemers – in het bijzonder de oudere werknemers – op een duurzame manier kunnen ingezet worden én tegelijk een goed functioneren van de ondernemingen kunnen verzekeren.</p> <p>De sectorale sociale partners wensen de ondernemingen en hun vakbonden te ondersteunen in deze aanpak. In de plaats van een nieuw kader hiervoor te creëren of nieuwe verplichtingen op te leggen, zijn ze van oordeel dat dit het best kan gebeuren aan de hand van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst n° 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, gesloten in de nationale arbeidsraad op 27 juni 2012.</p> <p>Op sectorvlak zal een paritaire werkgroep worden opgericht met de bedoeling het thema "werkbaar werk" verder richting en inhoud te geven in functie van de in de ondernemingen vastgestelde benchmark. Deze werkgroep heeft als concrete opdracht om een kader op te stellen met concrete suggesties en handvaten voor de ondernemingen voor de invulling van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 104.</p>	<p>Pour diverses raisons, les travailleurs devront rester actifs plus longtemps à l'avenir. Dans cette perspective, et pour préparer cela au mieux, des initiatives sont nécessaires en vue de maintenir ou rendre le travail acceptable. Le « travail acceptable », ou l'employabilité durable des collaborateurs, est un sujet qui mérite toute l'attention des employeurs et des syndicats. Ceux-ci doivent examiner ensemble la façon dont on pourra, dans un avenir proche et plus lointain, occuper les travailleurs – en particulier les plus âgés – de manière durable tout en assurant la continuité du bon fonctionnement des entreprises.</p> <p>Les partenaires sociaux du secteur désirent soutenir les entreprises et leurs syndicats dans ce défi. Plutôt que de créer un nouveau cadre à cet effet ou d'imposer de nouvelles obligations, ils estiment que la meilleure voie à suivre est de se baser sur les dispositions de la convention collective de travail n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, conclue au sein du conseil national du travail le 27 juin 2012.</p> <p>Au niveau sectoriel, un groupe de travail paritaire sera mis sur pied afin d'orienter la question du « travail acceptable » et de lui donner un contenu en fonction du benchmark constaté dans les entreprises. Concrètement, ce groupe de travail a pour mission d'établir un cadre assorti de suggestions et de repères concrets pour aider les entreprises à appliquer la convention collective de travail n°104.</p>



<b>Artikel 5 - Inkomenszekerheid</b>	<b>Article 5 – Sécurité de revenu</b>
<b>5.1. Ecocheques</b>	<b>5.1. Eco-chèques</b>
<b>A. Principe</b>	<b>A. Principe</b>
<p>Op ondernemingsvlak kan gekozen worden voor een alternatieve en equivalente besteding van onbepaalde duur van de ecocheques, die nog toegekend worden overeenkomstig het artikel 3 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009, geregistreerd onder het nummer 95215/CO/209 (Koninklijk besluit van 13 juni 2010, gepubliceerd in het Belgisch staatsblad van 16 augustus 2010), en het artikel 4.2. van het nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011, geregistreerd onder het nummer 105349/CO/209 (Koninklijk besluit van 20 december 2012, gepubliceerd in het Belgisch staatsblad van 18 januari 2013)</p>	<p>Il est possible d'opter au niveau de l'entreprise pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques qui sont encore octroyés, conformément à l'article 3 de l'accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009 enregistré sous le numéro 95215/CO/209 (Arrêté Royal du 13 juin 2010, publié au moniteur Belge du 16 août 2010) et à l'article 4.2. de l'accord national 2011-2012 du 4 juillet 2011, enregistré sous le numéro 105249/CO/209 (arrêté Royal du 20 décembre 2012, publié au moniteur Belge du 18 janvier 2013).</p>
<p>De alternatieve besteding gebeurt op basis van een bedrag van maximaal € 250 (administratieve kosten niet inbegrepen).</p>	<p>L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 (frais administratifs non compris).</p>
<p>De alternatieve besteding is enkel mogelijk voor de ecocheques die vanaf oktober 2014 (met referteperiode van 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2014) worden toegekend. De ingangsdatum van de alternatieve besteding is vanaf 1 oktober 2013 of 1 oktober 2014. De alternatieve besteding moet betrekking hebben op dezelfde referteperiode als deze waarvoor ecocheques verschuldigd zijn.</p>	<p>L'affectation alternative n'est possible que pour les éco-chèques qui sont attribués à partir d'octobre 2014 (avec période de référence du 1er octobre 2013 au 30 septembre 2014). La date d'entrée en vigueur de l'affectation alternative est à partir du 1er octobre 2013 ou le 1er octobre 2014. L'affectation alternative doit concerner la même période de référence que celle pour laquelle les éco-chèques sont dus.</p>

<b>B. Modaliteiten voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden</b>	<b>B. Modalités pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés</b>
<p>Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen over een alternatieve en equivalente besteding van de nog toegekende ecochèques. Deze onderhandelingen moeten voor 30 juni 2014 resulteren in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak betreffende de alternatieve besteding.</p>	<p>Les entreprises avec une délégation syndicale pour les employés peuvent à leur niveau négocier l'affectation alternative et équivalente des éco-chèques qui sont encore octroyés. Ces négociations doivent aboutir à une convention collective de travail sur une affectation alternative pour le 30 juin 2014 au plus tard.</p>
<p>Indien gekozen wordt voor de omzetting van de € 250 in brutoloon, komt het bedrag van €250 overeen met een bruto verhoging van € 13,30 €/maand van de wedde van een bediende in een voltijdse betrekking.</p>	<p>Si le choix se porte sur une transposition du montant de € 250 en salaire brut, le montant de € 250 correspond à une augmentation brute de € 13,30 de la rémunération mensuelle d'un employé à temps plein.</p>
<p>Voor bedienden met een deeltijds arbeidsbetrekking wordt het bedrag van € 13,30 geproratiseerd.</p>	<p>Pour les employés avec un emploi à temps partiel le montant de € 13,30 est proratisé.</p>
<p>In geval het bedrag van de toegekende ecocheques lager is dan € 250, dan wordt het bedrag van € 13,30 aangepast volgens de regel van 3.</p>	<p>En cas d'un montant des éco-chèques octroyés de moins de € 250, le montant de € 13,30 est adapté en appliquant la règle de 3.</p>
<p>B.v.: de waarde van de ecocheques bedraagt nog €125. Bij brutering wordt de bruto maandwedde in een voltijdse betrekking verhoogd met € 6,65.</p>	<p>P.ex. : les éco-chèque n'ont qu'une valeur de € 125. En cas de rebrutage la rémunération brute de l'employé à temps plein est augmentée de € 6,65.</p>

<p><b>C. Modaliteiten voor ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging voor bedienden</b></p>	<p><b>C. Modalités pour les entreprises sans une délégation syndicale pour employés</b></p>
<p>De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging voor bedienden kunnen via toetreding tot het onderstaand menu, dat de keuzemogelijkheden bevat, kiezen voor een alternatieve en- equivalente besteding van de nog toegekende ecocheques. De toetreding tot het keuzemenu gebeurt door de werkgever door middel van een toetredingsakte die uiterlijk tegen 30 juni 2014 via een aangetekend schrijven wordt overgemaakt aan de voorzitter van het nationaal paritair comité. De voorzitter brengt op zijn beurt de sociale partners hiervan op de hoogte.</p> <p>Een model van toetredingsakte is als <u>bijlage</u> aan deze collectieve arbeidsovereenkomst toegevoegd.</p>	<p>Les entreprises sans délégation syndicale pour employés peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente en adhérant au menu mentionné ci-dessous reprenant les choix possibles. L'adhésion au menu précité se fait par l'employeur au moyen d'un acte d'adhésion transmis par courrier recommandé au président de la commission paritaire nationale au plus tard le 30 juin 2014. Le président en informe à son tour les partenaires sociaux.</p> <p>Un modèle d'acte d'adhésion se trouve en <u>annexe</u> de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Voor de alternatieve besteding kan uitsluitend gekozen worden uit de volgende 3 mogelijkheden (keuzemenu):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Invoering of verbetering van een (bestaande) polis collectieve hospitalisatieverzekering;</li> <li>- Invoering of verbetering van een (bestaand) aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak;</li> <li>- Omzetting van de € 250 in brutoloon. Dan komt het bedrag van €250 overeen met een bruto verhoging van € 13,30 €/maand van de wedde van een bediende in een voltijdse betrekking en worden dezelfde regels toegepast als voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging voor bedienden.</li> </ul>	<p>Pour l'affectation alternative il ne peut être choisi qu'entre les 3 possibilités suivantes (menu de choix) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction ou amélioration d'un système (existant) d'assurance hospitalisation collectif ;</li> <li>- Introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale (existant) au niveau de l'entreprise;</li> <li>- Une transposition du montant de € 250 en salaire brut. Dans ce cas le montant de € 250 correspond à une augmentation brute de € 13,30 de la rémunération mensuelle d'un employé à temps plein. Dans ce cas les règles qui sont d'application sont les mêmes que pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés.</li> </ul>

<b>D. Suppletieve regeling</b>	<b>D. Régime supplétif</b>
Indien er op ondernemingsvlak geen onderhandelingen worden gevoerd of partijen komen voor 30 juni 2014 niet tot een akkoord over een alternatieve besteding van de ecocheques, of indien er, voor ondernemingen zonder syndicale delegatie, geen toetredingsakte wordt overgemaakt voor 30 juni 2014 dan blijven de bepalingen van artikel 3 van het bovengenoemd nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009 en artikel 4.2. van het bovengenoemd nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011 onverkort van kracht.	A défaut de négociations au niveau de l'entreprise ou en l'absence d'un accord relatif à une affectation alternative des éco-chèques avant le 30 juin 2014 ou au cas où, pour les entreprises sans délégation syndicale, aucune acte d'adhésion n'a été transmis avant le 30 juin 2014, les dispositions de l'article 3 de l'accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009 susmentionné et l'article 4.2.de l'accord national 2011-2012 du 4 juillet 2011 restent intégralement d'application.
<b>5.2. Uitbreiding gelijkstellingen ecocheques</b>	<b>5.2. Elargissement des assimilations éco-chèques</b>
Aan artikel 3, §3 van het bovengenoemd nationaal akkoord 2009-2010 waar de prestaties en gelijkstellingen in het kader van de toekenning van de ecocheques worden opgesomd, wordt de volgende gelijkstelling toegevoegd:	A l'article 3, §3 de l'accord national 2009-2010 où les prestations et les assimilations portant sur l'attribution des éco-chèques sont énumérées, on ajoute l'assimilation suivante :
- "de volledige periode vaderschapsverlof"	- "la période complète de congé de paternité"
<b>5.3. Nationale minimum weddeschalen en sectorale functieclassificatie</b>	<b>5.3. Barème minimum national et classification sectorielle des fonctions</b>
Partijen komen het volgende overeen: - Een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sectorale functieclassificatie met het oog op de toepassing van het sectorale minimumbarema zal worden gesloten. - De gesprekken betreffende de invoering van nationale minimum weddeschalen zullen in 2014 terug opgestart worden, voor zover dit, in het kader van de toenadering van het statuut arbeiders/bedienden, kan gebeuren samen met de vertegenwoordigers van het paritair comité 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw. In het vooruitzicht hiervan zullen tussen de sociale partners	Les parties conviennent ce qui suit: - Une convention collective de travail concernant la classification sectorielle des fonctions en vue de l'application du barème sectoriel minimum sera signée.  - Les négociations en vue de l'introduction d'un barème minimum national seront reprises en 2014, pour autant que celles-ci puissent se faire, dans le cadre du rapprochement du statut ouvriers/employés, ensemble avec les représentants de la commission paritaire 111 des constructions métalliques, mécaniques et

<p>van het paritair comité 209 intussen voorbereidende besprekingen opgestart worden.</p> <p>- Als overgang naar en in afwachting van nieuwe sectorale minimumweddeschalen voor werknemers (arbeiders en bedienden) zoals hierboven bedoeld, zullen vanaf 1 april 2014 voor het paritair comité 209 tijdelijke sectorale minimumweddeschalen heringevoerd worden, meer bepaald de aan de indexverhoging van 1 juli 2013 aangepaste weddeschalen die van toepassing waren tot einde 2012, maar enkel met een minimum per functiegroep en per trap zonder progressie in functie van de beroepsloopbaan. Deze weddeschalen worden jaarlijks op 1 juli aangepast aan de index.</p>	<p>électriciens. Dans la perspective de ceci les partenaires sociaux de la commission paritaire 209 entameront entretemps des pourparlers préparatoires.</p> <p>- En tant que transition vers et attendant un nouveau barème minimum sectoriel pour les travailleurs (ouvriers et employés) comme prévu ci-dessus, un barème minimum sectoriel temporaire pour la commission paritaire 209 sera réintroduit à partir du 1er avril 2014, notamment le barème qui était d'application jusque fin 2012, augmenté avec l'indexation du 1 juillet 2013, mais seulement, avec un minimum par catégorie de fonction et par échelon sans progression en fonction de la carrière professionnelle. Ce barème sera indexé chaque année au 1er juillet.</p>
<p><b>5.4. <u>Aanvullend pensioen</u></b></p>	<p><b>5.4. <u>Pension extralégale</u></b></p>
<p>Een werkgroep zal in de loop van 2014 de mogelijkheden onderzoeken tot instelling van een solidariteitsluik onderzoeken in het kader van het sectoraal aanvullend pensioenplan.</p>	<p>Un groupe de travail examinera dans le courant de 2014 les possibilités d'instaurer un volet de solidarité dans le cadre du plan sectoriel de pension supplémentaire..</p>
<p><b><u>Artikel 6 - Opleiding</u></b></p>	<p><b><u>Article 6 - Formation</u></b></p>
<p><b>6.1. - <u>Risicogroepen</u></b></p>	<p><b>6.1. <u>Groupes à risque</u></b></p>
<p>De bijdrage bestemd voor risicogroepen wordt voor de duur van dit akkoord bepaald op 0,10%.</p> <p>Teneinde de inning te vereenvoudigen wordt het bedrag ervan forfaitair vastgesteld.</p> <p>Vanaf 1 april 2014 wordt de bestaande bijdrage aan het Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal – Fonds voor Bestaanszekerheid, afgekort SFBM ten belope van € 8,88 per kwartaal per bediende aangepast aan de ontwikkeling van de levensduurte en gebracht op € 9,50 per kwartaal per bediende.</p>	<p>La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord.</p> <p>Afin d'en simplifier la perception, le montant de cette cotisation est établi en un montant forfaitaire.</p> <p>A partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 la cotisation existante au Fonds social pour les employés du métal – Fonds de Sécurité d'Existence, en abrégé FSEM, de € 8,88 par trimestre par employé est adapté à l'évolution du coût de la vie et portée à € 9,50 par trimestre par employé.</p>

De helft van deze middelen zal aangewend worden voor risicogroepen zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) gepubliceerd in het Belgisch staatsblad van 8 april 2013.	La moitié de ces moyens sera affectée à des groupes à risque tels que prévus par Arrêté Royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), publié au Moniteur Belge du 8 avril 2013.
<b>6.2. - Opleidingsengagement</b>	<b>6.2. - Engagement de formation</b>
De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competenties van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.	Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des employés et donc de l'entreprise.
Het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen ten belope van 1,6% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de bedienden jaarlijks gepresteerde uren zoals voorzien in het nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011, wordt in 2014 verhoogd met 0,1% tot 1,7%.	L'engagement annuel en matière d'efforts de formation à consacrer à la formation professionnelle à raison de 1,6% des heures prestées annuellement par la totalité des employés comme prévu par l'accord national 2011-2012 du 4 juillet 2011, est augmenté en 2014 de 0,1% à 1,7%.
Onder beroepsopleiding wordt verstaan: vorming die de kwalificatie van de bediende bevordert en beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training. Deze beroepsopleiding dient tijdens de werkuren te gebeuren.  Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van bedienden zou slaan.	On entend par formation professionnelle la formation qui améliore la qualification de l'employé tout en répondant aux besoins de l'entreprise, y compris la formation sur le tas. Cette formation professionnelle doit avoir lieu pendant les heures de travail.  En outre, il est recommandé que la formation s'applique, dans toute la mesure du possible, à toutes les catégories d'employés.
De op ondernemingsvlak al bestaande inspanningen betreffende beroepsopleiding voor bedienden kunnen in aanmerking genomen worden voor de berekening van de bovengenoemde 1,70% in 2014.	Les efforts existant déjà au niveau de l'entreprise en matière de formation professionnelle pour employés peuvent être pris en considération pour le calcul du taux susmentionné de 1,70% en 2014.

<p>Dit engagement zal jaarlijks op ondernemingsvlak geëvalueerd worden door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale delegatie voor bedienden. Tegelijkertijd zullen eveneens de vooruitzichten betreffende beroepsopleiding besproken worden. Deze evaluatie en bespreking gebeurt ter gelegenheid van de jaarlijkse inlichtingen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.</p>	<p>Chaque année, cet engagement sera soumis à une évaluation et les perspectives seront examinées au niveau de l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale pour les employés. En même temps les prévisions concernant la formation professionnelle seront discutées. Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.</p>
<p>Om de realisatie van het opleidingsengagement te meten zal in de loop van het 2<sup>de</sup> kwartaal van 2015 een centraal gecoördineerde enquête georganiseerd worden bij de ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie voor bedienden.</p> <p>Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector, volgens de modaliteiten vastgelegd door de Raad van Bestuur van de paritaire opleidingsinstanties.</p> <p>De resultaten van deze enquête zullen in het paritair comité besproken worden.</p> <p>Vooraleer deze enquête gevoerd wordt zullen de sociale partners paritair onderzoeken hoe deze enquête kan vereenvoudigd worden, rekening houdende met de gegevens van de sociale balans.</p>	<p>Afin de mesurer la réalisation de l'engagement, une enquête coordonnée au niveau central sera organisée au cours du 2ème trimestre de 2015 auprès des entreprises, y compris celles sans délégation syndicale pour les employés.</p> <p>Les entreprises ne répondant pas à l'enquête ne pourront pas faire appel aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur, selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration de ces instances paritaires de formation.</p> <p>Les résultats de cette enquête seront discutés en commission paritaire.</p> <p>Avant le lancement de l'enquête les partenaires sociaux examineront comment cette enquête pourrait être simplifiée en tenant compte des données du bilan social.</p>
<p><b>6.3.- OpleidingsCV</b></p>	<p><b>6.3. - CV formation</b></p>
<p>De sociale partners wensen het opleidingsCV zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2008 betreffende het opleidingsCV (registratienummer 88958/CO/209) een extra stimulans te geven.</p>	<p>Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'utilisation du CV formation tel que prévu par la convention collective de travail du 7 juillet 2008 relative au CV formation (numéro d'enregistrement 88958/CO/209).</p>
<p>Hiertoe zal een digitaal platform opgericht en ter beschikking gesteld worden met het oog op de registratie van de door de werknemers gevolgde opleidingen.</p>	<p>Une plate-forme digitale sera créée à cet effet et mise à disposition dans le but d'enregistrer les formations suivies par les travailleurs.</p>
<p>Dit digitale platform zal aan de ondernemingen worden aangeboden, in de mate dat er op ondernemingsniveau</p>	<p>Cette plate-forme digitale sera proposée aux entreprises dans la mesure où des initiatives similaires</p>

nog geen gelijkaardige initiatieven bestaan.	n'existent pas encore au niveau de l'entreprise.
Een paritaire werkgroep bestaande uit de opleidingexperten van de verschillende organisaties zal tegen het einde van 2014 concrete voorstellen formuleren met betrekking tot het digitaal platform en de verdere verbetering van het gebruik van het opleidingsCV.	Un groupe de travail paritaire constitué des experts en formation des différentes organisations formulera des propositions concrètes d'ici fin 2014 pour la plateforme digitale et l'optimisation de l'usage du CV formation.
<b>6.4. <u>Opleidingsplannen</u></b>	<b>6.4. <u>Plans de formation</u></b>
Bij het opstellen van de opleidingsplannen op ondernemingsvlak, volgens de bepalingen opgenomen in artikel 7, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 (registratienummer 85840/CO/209), zal ook rekening worden gehouden met de individuele opleidingsbehoeften.	Lors de l'établissement des plans de formation au niveau de l'entreprise, selon les dispositions reprises à l'article 7, §4 de la convention collective de travail du 24 septembre 2007 tenant l'accord national 2007-2008 (n° d'enregistrement 85840/CO/209), il sera tenu compte des besoins individuels de formation.
<b>6.5. <u>Bijdrage opleiding en tewerkstelling van de bedienden</u></b>	<b>6.5. <u>Cotisation formation et emploi des employés</u></b>
Vanaf 1 april 2014 wordt de bestaande bijdrage, bestemd voor de financiering van de opleiding en tewerkstelling van de bedienden en geïnd door het Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal – Fonds voor Bestaanszekerheid, afgekort SFBM ten belope van € 7,25 per kwartaal per bediende, aangepast aan de ontwikkeling van de levensduurte en gebracht op € 7,75 per kwartaal per bediende.	A partir du 1 <sup>er</sup> avril 2014 la cotisation existante, destinée au financement de la formation et de l'emploi des employés et perçue par le Fonds social pour les employés du métal – Fonds de Sécurité d'Existence, en abrégé FSEM, de € 7,25 par trimestre par employé est adaptée à l'évolution du coût de la vie et portée à € 7,75 par trimestre par employé.
<b><u>Artikel 7 - Tijdskrediet</u></b>	<b><u>Article 7 – Crédit temps</u></b>
<b>7.1.</b> - Partijen herbevestigen het artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001, betreffende het nationaal akkoord 2001-2002 (met registratienummer 64996/CO/209), dat betrekking heeft op het recht op tijdskrediet.	<b>7.1.</b> – Les parties reconfirment l'article 8 de la convention collective de travail du 11 juin 2001, concernant l'accord national 2001-2002 (n° d'enregistrement 64996/CO/209), qui concerne le droit au crédit temps.
<b>7.2.</b> - Recht van oudere bedienden landingsbanen	<b>7.2.</b> - Droit des employés âgés aux emplois de fin de carrière
In uitvoering van artikel 8 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de nationale arbeidsraad op	En exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au conseil national du travail le



<p>27 juni 2012, hebben de bedienden van de sector die minstens 50 jaar zijn en een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de.</p>	<p>27 juin 2012, susmentionnée, les employés du secteur âgés de 50 ans au moins et ayant une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une diminution de 1/5ème des prestations.</p>
<p><b>Artikel 8. – Verlenging akkoorden van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</b></p>	<p><b>Article 8. – Prorogation des accords de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</b></p>
<p>8.1. - De SWT-leeftijd, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst n° 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt binnen de wettelijke mogelijkheden op 58 jaar gebracht voor de periode gaande van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.</p>	<p>8.1. - L'âge du RCC, tel que prévu dans la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil National du Travail, est porté à 58 ans dans les limites des possibilités légales pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus.</p>
<p>8.2. - De SWT-leeftijd wordt, binnen de wettelijke mogelijkheden, op 56 jaar gebracht voor bedienden die een beroepsverleden van 33 jaar als werknemer kunnen aantonen waarvan 20 jaar arbeid met nachtprestaties in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 46, gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor de periode gaande van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.</p>	<p>8.2.- L'âge du RCC est, dans les limites des possibilités légales, porté à 56 ans pour les employés qui peuvent justifier une carrière professionnelle de 33 ans en tant que travailleur dont 20 ans de travail comprenant des prestations de nuit au sens de la convention collective de travail n°46, conclue au sein du Conseil National du Travail pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus.</p>
<p><b>Artikel 9 - Flexibiliteit</b></p>	<p><b>Article 9 - Flexibilité</b></p>
<p>In het kader van de verankering van de industriële activiteiten en van de ontwikkeling van de tewerkstelling, zal het geheel van de mechanismen van arbeidsorganisatie onderzocht en geëvalueerd worden in al de mogelijke formules</p>	<p>Dans le cadre de l'ancrage des activités industrielles et du développement de l'emploi, l'ensemble des mécanismes de l'organisation du travail sera à examiner et à évaluer dans toutes ses différentes formules possibles</p>
<p><b>Artikel 10- Syndicale waarborgen</b></p>	<p><b>Article 10 - Garanties syndicales</b></p>
<p>Vanaf 1 april 2014 wordt de bestaande bijdrage, bestemd voor de financiering van de waarborgen voor werknemersorganisaties en de vorming georganiseerd door de werkgevers- en werknemersorganisaties, geïnd door het Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal – Fonds voor Bestaanszekerheid, afgekort SFBM, aangepast aan de ontwikkeling van de levensduurte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Van € 13,41 naar € 13,95 per kwartaal per bediende voor ondernemingen met 133 of meer bedienden;</li> <li>▪ Van € 8,06 naar € 8,40 per kwartaal per bediende voor ondernemingen met minder dan</li> </ul>	<p>A partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 la cotisation existante, destinée au financement des garanties pour les organisations de travailleurs et de la formation organisée par les organisations d'employeurs et de travailleurs, perçue par le Fonds social pour les employés du métal – Fonds de Sécurité d'Existence, en abrégé FSEM, est adapté à l'évolution du coût de la vie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de € 13,41 à € 13,95 par trimestre par employé pour les entreprises comptant 133 employés ou plus;</li> <li>▪ de € 8,06 à €8,40 par trimestre par employé pour les entreprises comptant moins de 133</li> </ul>

133 bedienden.	employés.
<b><u>Artikel 11</u> – Economische werkloosheid</b>	<b><u>Article 11</u> – Chômage économique</b>
In het artikel 11, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2011 betreffende een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, (registratienummer 107306/CO/209), wordt een volgende alinea toegevoegd:	A l'article 11, §1 de la convention collective de travail du 5 décembre 2011 concernant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, (n° d'enregistrement 107306/CO/209), un alinéa suivant est ajouté:
" Het bedrag van € 1, waarvan sprake hierboven, wordt vanaf 1 april 2014 verhoogd tot € 1,05".	"Le montant de € 1, mentionné ci-dessus, est augmenté à € 1,05 à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2014".
<b><u>Artikel 12</u> - Onderaanneming</b>	<b><u>Article 12</u> – Sous-traitance</b>
Partijen richten een paritaire werkgroep op rond het thema onderaanneming met het oog op een bespreking van de problematiek van deloyale concurrentie en sociale dumping.	Les parties créent un groupe de travail paritaire sur le thème de la sous-traitance dans le but de discuter de la problématique de la concurrence déloyale et du dumping social.
<b><u>Artikel 13</u> - Sociale vrede</b>	<b><u>Article 13</u> - Paix sociale</b>
De sociale vrede zal verzekerd zijn tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst	La paix sociale sera garantie pendant la durée de la présente convention collective de travail.
Bijgevolg zal op nationaal, provinciaal of ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, uit te breiden	Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue au niveau national, provincial ou des entreprises

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen	La présente convention collective de travail a été conclue dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.
Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.	Par conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect de leurs obligations par les autres signataires
<b>Article 14 - Duur</b>	<b>Artikel 14 - Durée</b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, behalve de artikels 3 (werkzekerheid), 5.3, - laatste opsommingsteken (overgangsbarema), 6.1. (risicogroepen), 8 (SWT) en 13 (sociale vrede) die gesloten worden voor bepaalde duur van 1 januari 2014 tot 31 december 2014, tenzij een andere duur werd bepaald.	La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée indéterminée, sauf les articles 3 (sécurité d'emploi), 5.3. – dernier tiret (barème de transition), 6.1. (groupes à risques), 8 (RCC), et 13 (paix sociale) qui sont à durée déterminée du 1 <sup>er</sup> janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2014, à moins qu'une autre durée n'ait été fixée.
De bepalingen van onbepaalde duur kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met naleving van een opzeggingstermijn van 6 maanden.	Ces dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

<p><b>BIJLAGE AAN HET SECTORAAL AKKOORD 2013-2014 VOOR HET PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATEN-NIJVERHEID</b></p>	<p><b>ANNEXE A L'ACCORD SECTORIEL 2013-2014 DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DES FABRICATIONS METALLIQUES</b></p>
<p><b>PREMIES VLAAMS GEWEST</b></p>	<p><b>PRIMES DE LA REGION FLAMANDE</b></p>
<p>De ondertekenende partijen verklaren dat de bedienden ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaams gewest met name:</p>	<p>Les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande à savoir :</p>
<p>1. zorgkrediet</p>	<p>1. crédit-soins</p>
<p>2. opleidingskrediet</p>	<p>2. crédit-formation</p>
<p>3. ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen</p>	<p>3. entreprises en difficulté ou en restructuration</p>

**Annexe à la convention collective de travail du 14 3 2014 concernant l'accord national 2013-2014**

**COMMISSION PARITAIRE 209 POUR LES EMPLOYES DES FABRICATIONS METALLIQUES**  
**ACTE D'ADHESION POUR UNE AFFECTATION ALTERNATIVE DES ECO-CHEQUES DE MAXIMUM € 250**

(Exécution de l'article 5.1., C de l'Accord National 2013-2014 du 14 mars 2014)

*Cet acte d'adhésion n'est valable que pour les entreprises ressortissant de la CP 209 pour les employés des fabrications métalliques **SANS** délégation syndicale pour les employés.*

A renvoyer **par lettre recommandée** à Monsieur Michel Preud'homme, Président de la CP 209, Direction Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue E. Blérot 1 à 1070 Bruxelles **avant le 30 juin 2014**.

Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise:

Nom de l'entreprise :

Adresse :

Représentée par le soussigné (nom, prénom et qualité) :

(une des deux options ci-dessous)

- 0 Transformera **pour une durée indéterminée et à partir du 1er octobre 2013** le montant des éco-chèques de € 250, payables à partir du 1er octobre 2014 (avec période de référence du 1 octobre 2013 au 30 septembre 2014), dans une des affectations alternatives ci-dessous (cocher ce qui est d'application) :
- 0 Octroiera les éco-chèques au 1er octobre 2014, mais les transformera dès le début de la nouvelle période de référence du 1er octobre 2014 jusqu'au 30 septembre 2015 dans une des affectations alternatives ci-dessous (cocher ce qui est d'application) **pour une durée indéterminée et à partir du 1er octobre 2014:**

**CHOIX DE TRANSFORMATION (une des 3 options):**

- o Introduction ou amélioration d'un système existant d'assurance hospitalisation collectif pour un montant de € ..... (maximum € 250 - frais administratifs non compris)
- o Introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale au niveau de l'entreprise pour un montant de € ..... (maximum € 250 - frais administratifs non compris);
- o Une augmentation des rémunérations mensuelles de € .....<sup>1</sup> (pour un employé à temps plein le montant maximum de € 250 correspond à une augmentation de € 13,30 brut/mois) (maximum €250 - frais administratifs non compris).

Date,

Signature employeur,

<sup>1</sup> Si le montant des éco-chèques est inférieur à € 250, le montant de l'augmentation de la rémunération mensuelle est adapté selon la règle de 3, tenant compte que € 250 = € 13,30 brut/mois.

**Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014 houdende het nationaal akkoord 2013-2014**

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

**TOETREDINGSAKTE VOOR EEN ALTERNATIEVE BESTEDING VAN DE ECOCHEQUES VAN MAXIMAAL € 250**

(Uitvoering van artikel 5.1., C van het Nationaal Akkoord 2013-2014 van 14 maart 2014)

*Deze toetredingsakte is uitsluitend geldig voor ondernemingen behorend tot het PC 209 voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid **ZONDER** vakbondsafvaardiging voor bedienden.*

**Via aangetekend schrijven** terug te sturen aan de heer Michel Preud'homme, Voorzitter van het PC 209, directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blérotstraat 1 te 1070 Brussel **voor 30 juni 2014**

Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming:

Naam van de onderneming:

Adres:

Vertegenwoordigd door ondergetekende (naam, voornaam en bevoegdheid):

( één van beide opties)

- 0 Zal de ecocheque van €250 die vanaf 1 oktober 2014 (met referentieperiode 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2014) zou moeten betaald worden, omzetten in volgende alternatieve besteding en dit **voor onbepaalde duur vanaf 1 oktober 2013** (aankruisen wat van toepassing is):
- 0 Kent de ecocheques toe in oktober 2014 maar zet vanaf de aanvang van de nieuwe referentieperiode van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015 de toekenning van de ecocheques om in volgende alternatieve besteding en dit **voor onbepaalde duur vanaf 1 oktober 2014** (aankruisen wat van toepassing is):

**KEUZE VAN OMZETTING ( één van de drie opties)**

- o Invoering of verbetering van een bestaande polis collectieve hospitalisatieverzekering ten belope van € .....(maximaal € 250 - administratieve kosten niet inbegrepen)
  - o Invoering of verbetering van een bestaand aanvullend pensioenplan op ondernemingsvlak ten belope van € ..... (maximaal €250 - administratieve kosten niet inbegrepen)
  - o De verhoging van de bruto maandlonen ten belope van € .....<sup>2</sup> (in een voltijdse betrekking komt het maximale bedrag van € 250 overeen met een verhoging van € 13,30/maand bruto) (maximaal €250 - administratieve kosten niet inbegrepen).
- o Datum, Handtekening werkgever,

<sup>2</sup> In geval het bedrag van de ecocheques lager is dan € 250 dan wordt het bedrag aangepast volgens de regel van 3, waarbij € 250 = €13,30 bruto per maand.

**Commission paritaire pour employés  
des fabrications métalliques**

**Paritair Comité voor de bedienden  
der metaalfabrikatennijverheid**

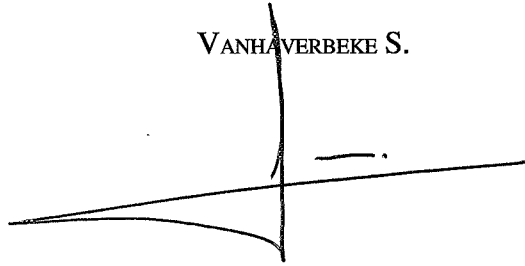
Convention collective de travail du  
14 mars 2014

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
14 maart 2014

**Agoria**

**Agoria**

VANHAVERBEKE S.



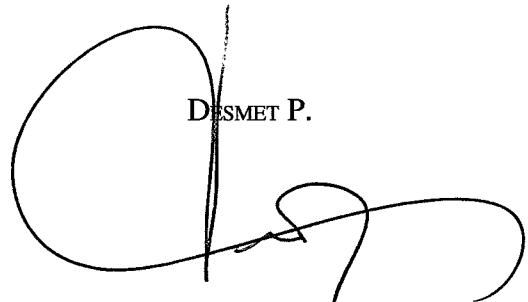
**Pour la Fédération générale du travail de  
Belgique**

**Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond**

ROUFOSSÉ C.



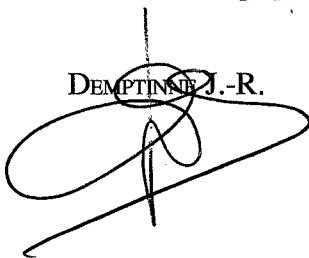
DESMET P.



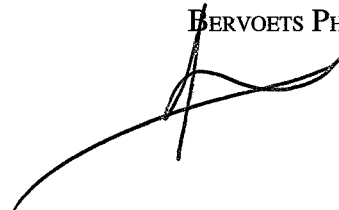
**Pour la Confédération des syndicats  
chrétiens de Belgique**

**Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond  
van België**

DEMPINNE J.-R.



BERVOETS PH.



**Pour la Centrale générale des syndicats  
libéraux de Belgique**

**Voor de Algemene Centrale van Liberale  
Vakbonden van België**

MARYSSE K

