



CCT
2023 - 2024

constructions métallique et mécanique

CP 111.01&02

Contenu rédactionnel mis à jour jusqu'au 15/04/2024

SOMMAIRE

000 Compétence commission paritaire

010 Champ d'application

011 Extension champ de compétence commission
paritaire du 01/02/2003

012 Extension champ de compétence commission
paritaire du 15/08/2014

015 Règlement d'ordre intérieur

100 Salaires

111 Procédure de classification des fonctions

112 Liaison des salaires à l'index

113 Statut des jeunes travailleurs

114 Egalité de rémunération entre hommes et femmes

115 Indemnités pour apprentis

120 Salaires minima

120 a Salaires 01/09/2022

120 b Salaires 01/07/2023

120 c Salaires 01/01/2024

140 Pouvoir d'achat 2021-2022

141 Prime pouvoir d'achat 2023

150 Intervention de l'employeur dans les frais de
transport

150 a Frais de transport (2022-2023)

150 b Frais de transport (à partir de 2024)

152 Indemnité de mobilité

160 Système sectoriel éco-chèques

180 Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages

180 a Anvers

180 b Limbourg

180 c Flandre Orientale

180 d Flandre Occidentale

180 e Brabant

182 Energie – pension extralégale – chômage temporaire

200 Durée du travail : hebdomadaire, annuelle, carrière

210 Durée du travail hebdomadaire

216 Plus minus conto

225 Congé de carrière

225 a Congé de carrière (2022-2023)

225 b Congé de carrière (à partir de 2024)

230 RCC

230 a RCC - 01/07/2021 - 30/06/2023

230 b RCC - 01/07/2023 - 31/12/2023

230 c RCC - 01/01/2024 - 30/06/2025

- 233 Mode de calcul de l'indemnité complémentaire
prépension
- 234 RCC et crédit-temps
- 235 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée
 - 235 a Années 2023-2024
 - 235 b Années 2025-2026
- 241 Petite flexibilité
 - 241 a Petite flexibilité
 - 241 b Modèle sectoriel de temps annuel
- 247 Travail de nuit
 - 247 a Accords avant 08/04/1998
 - 247 b Accords après 08/04/1998

300 Contrat de travail

- 310 Petit chômage
- 315 Jour de carence
- 317 Disponibilité visite médecin de contrôle
- 320 Délais de préavis
- 330 Absences justifiées
- 342 Crédit-temps et emploi de fin de carrière
 - 342 a Crédit-temps de fin de carrière 2023
 - 342 b Emploi fin de carrière 2023- prolongation
 - 342 c Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de
fin de carrière 01/01/2024 - 01/06/2025
 - 342 d Crédit-temps, seuil et règles d'organisation

- 350 Accueil des travailleurs
- 360 Travail intérimaire – modalités sectorielles
- 361 Prime de pension pour les travailleurs intérimaires
- 362 Contrats de travail à durée déterminée et contrats de travail intérimaire
- 363 Contrats journaliers
- 390 Jeunes travailleurs – recommandations

400 Emploi et formation

- 410 Emploi et formation groupes à risque et emplois tremplins
 - 410 a Prolongation groupes à risque 20/12/2021
 - 410 b Prolongation groupes à risque 18/09/2023
 - 410 c Prolongation groupes à risque 13/11/2023
- 411 Définition groupe à risque
- 415 Formation
- 416 Plans de formation
- 417 CV Formation
 - 417 a CV formation (2008)
 - 417 b CV formation (2013-2014)
- 418 Droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie
- 419 Aide sectorielle à la formation continue

420 Professions - contrat d'apprentissage

421 Conditions d'agrément de formations
professionnelles sectorielles dans le cadre du
congé éducation payé

500 Concertation sociale

510 Statut des délégations syndicales

510 a Statut des délégations syndicales (effectifs et
suppléants)

510 b Procédure de création de la délégation syndicale
(entreprises entre 20 et 40 ouvriers)

520 Formation syndicale

530 Sécurité d'emploi

530 a Sécurité d'emploi - Procédure sécurité d'emploi - 2022

530 b Prolongation CCT sécurité d'emploi
01/01/2023-30/06/2023

530 c Coordination CCT sécurité d'emploi

530 d Procédure en cas d'externalisation et de
délocalisation d'activités

541 Stabilité sociale

541 a Charte de stabilité sociale

550 Garanties syndicales & procédure de conciliation

551 Allocation spéciale compensatoire 2023

561 Règlement d'ordre intérieur type pour les conseils
d'entreprise

570 Prestations d'intérêt public en temps de paix
(grève/lock-out)

600 Sécurité d'existence

610 Statuts FSEM

630 Règlement de pension et de solidarité de pension sectoriel social (coordination)

640 Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps emplois de fin de carrière

650 Travail faisable modifications de carrière

700 Programmation sociale

700 Accord national 2023-2024

710 C.C.T. conversion en EURO

800 Tableaux

810 Salaires minima

820 Evolution de l'indice des prix à la consommation

830 Frais de transport

830 a Tableaux frais de transport par train

830 b Tableaux frais de transport par moyen privé

A.R. 05/07/1978
A.R. 10/05/1982
A.R. 12/12/1991
A.R. 19/09/1995
A.R. 10/01/2003
A.R. 07/05/2007
A.R. 10/02/2008
A.R. 21/07/2014

M.B. 28/07/1978
M.B. 29/05/1982
M.B. 20/12/1991
M.B. 17/10/1995
M.B. 22/01/2003
M.B. 31/05/2007
M.B. 18/02/2008
M.B. 05/08/2014

1. Contenu :

Institution de la commission paritaire et fixation de sa dénomination et de sa compétence.

2. Remplacement / prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir de la date de la publication au Moniteur Belge pour une durée indéterminée.

Arrêtés royaux du 5 juillet 1978, 10 mai 1982, 12 décembre 1991, 19 septembre 1995, 10 janvier 2003, 7 mai 2007, 10 février 2008 et du 21 juillet 2014.

INSTITUANT LA DÉNOMINATION, LA COMPÉTENCE
ET LE NOMBRE DE MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE
NATIONALE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE
ET ÉLECTRIQUE

Article 1, § 1, point 1

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui procèdent en ordre principal à la fabrication, à la transformation, à l'usinage, à l'assemblage ou à l'une de ces opérations, d'éléments en métaux ferreux et non ferreux ainsi qu'en métaux précieux, en matières de synthèse thermoplastiques, thermodurcissables ou composites et en tout autre matière de remplacement, lorsque la mise en œuvre de ces matériaux fait appel à des techniques ou des connaissances propres aux constructions métallique, mécanique et électrique, ainsi que les bureaux d'études qui les concernent et les entreprises dont l'activité principale consiste à l'entreposage et/ou à la distribution de matières premières, de marchandises ou de produits pour compte d'entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécanique et électrique ou pour compte d'entreprises établies à l'étranger qui appartiennent aux secteurs de la fabrication de produits en métal, de machines, d'appareils ou d'outils, d'appareils électriques ou électroniques ou d'instruments ou de moyens de transport, lorsque ces activités logistiques constituent un élément indissociable d'une activité de production.

Contrairement à l'alinéa précédent, ne ressortissent pas à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des ports, les entreprises dont l'activité principale est le commerce du métal et les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique et dont l'activité consiste en la distribution de produits chimiques.

Les entreprises, à l'exception de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale est :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage ;
- l'exécution de tous travaux de levage.

Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité suivants :

- aciéries et fonderies de moulage du métal ;
- tréfilerie, étirage, laminage à froid, profilage, calandrage et les techniques connexes ;
- forges, estampage, gros emboutissage, thermoformage et industries connexes, dont les profilés, les chaînes et les tubes, à l'exception des tubes en acier sans soudure ;
- travail de la tôle et fabrications diverses, comme les emballages légers et lourds, les articles en tôle à destination industrielle ou non industrielle, les appareils ménagers, les accessoires du bâtiment, la menuiserie métallique, les meubles métalliques, les lits, les sommiers et matelas métalliques ;
- la fabrication ainsi que le placement de menuiserie métallique, à l'exception des entreprises assurant avec leur propre personnel le placement de plus de la moitié de leur production annuelle, et à condition que ce placement sur chantier requière plus de 35 p.c. des heures de travail effectuées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise ;
- construction, montage et contrôle des ponts, charpentes et ascenseurs ;
- chaudronnerie et chaudières ;
- construction de navires et de bateaux et réparation navale et fluviale ;
- matériel de chemin de fer et tramways ;
- automobile, cycle, aéronautique et industries connexes, dont la construction industrielle de carrosseries, caravanes, remorques et semi-remorques, ainsi que les voitures d'enfant ; la construction industrielle suppose la mise en œuvre de techniques industrielles telles que la production à la chaîne ou en série à l'exception de la petite série ou hors-série, et par opposition à la technique artisanale ;
- machines motrices, pneumatiques, hydrauliques, compresseurs, pompes, ventilateurs, machines- outils, machines textiles, machines et outillages pour la mise en forme des matières de synthèse, thermoplastiques et thermodurcissables ou composites, machines diverses et tous leurs accessoires, outillage ;
- constructions mécaniques diverses comme celles se rapportant aux engrenages, à la robinetterie, à la mécanique générale, au décolletage ;

- appareils de levage, de manutention, de pesage ;
- machines, appareils et installations pour diverses industries, fine construction mécanique ;
- matériel pour agriculture, horticulture et élevage ;
- réparation, entretien et contrôle de machines, appareils, installations et véhicules produits par des entreprises relevant des fabrications métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage ou à la Commission paritaire de l'aviation commerciale ;
- travaux de rectification ;
- révision de moteurs à essence et de moteur diesel ;
- coutellerie ;
- fabrication de lustres ;
- fabrication de tous appareils d'éclairage et de signalisation y compris leur placement lorsque l'entreprise fabrique elle-même en tout ou en partie le matériel qu'elle installe ;
- matériel électrique industriel et petit matériel d'installation, appareils électroménagers, fabrication sans placement de tubes et lampes à incandescence, à fluorescence, au néon, à vapeur de mercure, à rayons ou autres ;
- installations électriques, y compris les néonistes, lorsque l'entreprise fabrique elle-même, à titre industriel, en tout ou en partie, le matériel qu'elle installe ;
- piles, accumulateurs ;
- télécommunications, électronique industrielle ou d'usage général ;
- appareils de radio, de télévision et leurs pièces détachées ;
- appareils de mesure, de laboratoire et analogues ;
- appareils d'optique ;
- équipements médicaux spéciaux, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique ;
- fermetures à glissières ;
- jouets métalliques ;
- fabrication d'instruments de musique ;
- galvanisation, nickelage, chromage, polissage, émaillage, peinture de machines, de pièces ou éléments ; coloration des métaux, peinture et laquage au four, recouvrement par trempage, guipage, plastage et leurs dérivés ;
- transformation et/ou façonnage de matières plastiques et de matériaux connexes pour la fabrication de produits pour les constructions métallique, mécanique et électrique suivant des techniques qui sont propres à la transformation des métaux ;
- fabrication de plastique armé ;

- fabrication d'éléments pour des installations de ventilation et de conditionnement d'air ;
- installations de traitement de l'eau y compris d'épuration (partie électromécanique) ;
- installations de traitement des immondices (partie électromécanique) ;
- horlogerie et orfèvrerie industrielles ;
- armes et munitions ;
- fabrication de plastique armé ;
- fabrication d'éléments pour des installations de ventilation et de conditionnement d'air ;
- installations de traitement de l'eau y compris d'épuration (partie électromécanique) ;
- installations de traitement des immondices (partie électromécanique) ;
- horlogerie et orfèvrerie industrielles ;
- armes et munitions ;
- bureaux d'études concernant les secteurs d'activité qui précèdent.

C.C.T. 19/01/2004

A.R. 05/07/2004

M.B.01/09/2004

1. Contenu :

Application des conventions collectives de travail suite à l'extension du champ de compétence de la commission paritaire.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2004.

Convention collective de travail du 19 janvier 2004**APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
SUITE A L'EXTENSION DU CHAMP DE COMPETENCE
DE LA COMMISSION PARITAIRE DU 1^{ER} FEVRIER 2003**

En exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention collective de travail ci-dessous est conclue.

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à partir du 1^{er} février 2003 à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, dont le champ de compétence a été modifié par arrêté royal du 10 janvier 2003 modifiant l'arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres, publié au Moniteur belge du 22 janvier 2003. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Application des conventions collectives de travail

Toutes les conventions collectives, conclues en Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, encore en vigueur au 1^{er} janvier 2004 s'appliquent, comme fixé à l'article 1^{er}, aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail spécifique entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 17/11/2014

A.R. 28/04/2015

M.B.17/06/2015

1. Contenu :

Application des conventions collectives de travail lors de la fusion de la commission paritaire 147 (l'armurerie à la main) avec la commission paritaire 111.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 15 août 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 17 novembre 2014APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
SUITE A L'EXTENSION DU CHAMP DE COMPETENCE
DE LA COMMISSION PARITAIRE DU 15 AOUT 2014**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 15 août à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, suite à la modification de son champ de compétence par l'arrêté royal du 21 juillet 2014 (Moniteur belge du 5 août 2014) et est conclue en application de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent pas aux conventions collectives de travail qui concernent exclusivement les monteurs de ponts et de charpentes métalliques ainsi que leurs travailleurs et travailleuses.

Article 2

Toutes les conventions collectives de travail, conclues au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, qui sont encore en vigueur en date du 15 août 2014, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1^{er}, sans préjudice des dispositions plus favorables aux travailleurs convenues au niveau desdites entreprises.

Article 3

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont redevables des cotisations au fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques à dater du 1^{er} jour du trimestre au cours duquel la présente convention collective de travail est conclue.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 août 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer à condition qu'un délai de 6 mois soit respecté ; cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire de des constructions métallique, mécanique et électrique et à chacune des parties signataires.

Décision de la commission paritaire du 13 janvier 1965

1. Contenu :

- Fonctionnement de la commission paritaire nationale
- Institution des 3 sections paritaires nationales
 - Fabrications métalliques
 - Transformation artisanale des métaux
 - Entreprise de montage des ponts et charpentes
- Institution de sections paritaires régionales
- Procédure de conciliation

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

Durée indéterminée depuis la décision de commission paritaire.

Décision de la commission paritaire du 13 janvier 1965**REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DE LA COMMISSION
PARITAIRE NATIONALE DES CONSTRUCTIONS METALLIQUE,
MECANIQUE ET ELECTRIQUE****CHAPITRE I. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE****SIEGE****Article 1**

Le siège de la Commission est établi à Bruxelles.

CONSEILLERS TECHNIQUES**Article 2**

Le groupe des chefs d'entreprise et le groupe des ouvriers membres de la Commission peuvent chacun se faire accompagner de conseillers techniques internes qui font partie des organisations représentées au sein de la Commission paritaire. Peuvent également agir en qualité de conseiller technique interne tant des chefs d'entreprise que des ouvriers, les personnes qui font partie des entreprises ressortissant à la Commission paritaire. Dans ce dernier cas, leur participation se limite aux points de l'ordre du jour par lesquels elles sont directement concernées.

A titre exceptionnel et moyennant une décision unanime de la Commission paritaire, des conseillers techniques externes peuvent également être admis à la Commission paritaire sur la proposition du président. Les conseillers techniques ont uniquement voix consultative.

MEMBRES**Article 3**

Le membre effectif empêché pourvoit à sa suppléance. Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président au début de la séance.

REFERENDAIRE

Article 4

A la demande de la Commission paritaire ou de son président, le référendaire peut donner des avis d'ordre juridique ou technique sur les points figurant à l'ordre du jour de la réunion. Il peut assister en particulier la Commission dans l'élaboration du texte des décisions à prendre.

CONVOCATIONS

Article 5

Outre les obligations qui lui sont imparties par l'article 2 de l'arrêté du Régent du 15 octobre 1945, le président réunit la Commission paritaire nationale à la demande écrite d'une des organisations nationales représentées.

Article 6

La Commission se réunit sur convocation du président au plus tard dans les quinze jours de la réception de la demande visée à l'article 5.

Les convocations sont envoyées aux membres effectifs et suppléants dix jours avant la date de la réunion, sauf les cas d'urgence ; elles indiquent l'ordre du jour de la séance et sont accompagnées, dans la mesure du possible, d'une note explicative.

Article 7

Si l'une des délégations représentées en fait expressément la demande, le président sera tenu de reporter la décision à une deuxième séance qui se tiendra obligatoirement dans la quinzaine.

Si à cette seconde réunion aucun accord n'intervient et à moins que les membres n'en décident autrement à l'unanimité, les négociations seront déclarées rompues.

PROCES-VERBAUX

Article 8

Les procès-verbaux des séances sont rédigés dans les deux langues nationales. Ils relatent les propositions faites, les propositions des organisations représentées, le résumé de l'exposé de leurs motifs, les décisions ou résolutions adoptées et les déclarations dont l'insertion est demandée.

Article 9

Les procès-verbaux sont adressés aux membres effectifs et suppléants dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les demandes de rectification doivent être introduites par écrit dans les quinze jours de la réception du procès-verbal.

Celles-ci sont envoyées aux membres de la Commission paritaire dans le plus bref délai possible. Le texte du procès-verbal est soumis pour approbation au début de la réunion suivante.

CHAPITRE II. - SECTIONS PARITAIRES NATIONALES PERMANENTES

INSTITUTION

Article 10

Des sections paritaires nationales permanentes sont instituées au sein de la Commission paritaire nationale pour les branches d'activité ci-après indiquées :

1. Section paritaire nationale des entreprises de fabrication métallique
2. Section paritaire nationale des entreprises artisanales de la transformation des métaux
3. Section paritaire nationale des entreprises de montage des ponts et charpentes.

MISSION

Article 11

Chacune des sections paritaires nationales examine les questions qui lui sont soumises, de sa propre initiative ou sur demande de la Commission paritaire nationale.

Article 12

Toutes les décisions des sections paritaires nationales doivent être soumises à la ratification de la Commission paritaire nationale dans le délai d'un mois.

COMPOSITION

Article 13

La composition de chacune des sections paritaires nationales prévues à l'article 10 est fixée comme suit :

1. Section paritaire nationale des entreprises de fabrication métallique
11 membres effectifs représentant les employeurs ;
11 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique (C.M.B.) : 6
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (C.C.M.B.) : 4
Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (C.G.S.L.B.) : 1.

2. Section paritaire nationale des entreprises artisanales de la transformation des métaux :
8 membres effectifs représentant les employeurs ;
8 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
C.M.B. : 4
C.C.M.B. : 4
3. Section paritaire nationale des entreprises de montage des ponts et charpentes :
6 membres effectifs représentant les employeurs ;
6 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
C.M.B. : 4
C.C.M.B. : 2

Chaque section paritaire nationale comprend en outre autant de membres suppléants que de membres effectifs.

Les président, vice-président, secrétaire, secrétaire-adjoint et référendaire de la Commission paritaire nationale font partie de ces sections paritaires nationales et y exercent les mêmes fonctions. Tout membre de la Commission paritaire nationale peut assister à la réunion de ces sections, avec voix consultative.

Article 14

Les membres des sections paritaires nationales sont désignés par la Commission paritaire nationale.

La liste des membres composant chacune des sections paritaires figure en annexe du présent règlement d'ordre intérieur.

Toute modification dans la composition de ces sections est soumise à l'approbation de la Commission paritaire nationale.

PROCEDURE

Article 15

Les sections paritaires nationales fonctionnent selon les règles prévues aux articles 3 à 6.

CHAPITRE III. - SOUS-COMMISSIONS ET COMITÉS RESTREINTS

Article 16

La Commission paritaire nationale peut décider la création de sous-commissions ou de comités restreints pour l'examen de problèmes particuliers relevant de sa compétence. Elle en fixe la composition.

Article 17

Les président, vice-président, secrétaire, secrétaire-adjoint et référendaire de la Commission paritaire nationale font partie de ces sous-commissions ou comités restreints et y exercent les mêmes fonctions.

Article 18

Toutes les décisions des sous-commissions ou comités restreints doivent être soumises à la ratification de la Commission paritaire nationale.

Article 19

Le groupe des chefs d'entreprise et le groupe des ouvriers membres d'une sous-commission ou d'un comité restreint peuvent se faire accompagner chacun de conseillers techniques.

CHAPITRE IV. - SECTIONS PARITAIRES RÉGIONALES PERMANENTES

INSTITUTION

Article 20

Dix sections paritaires régionales pour les entreprises de fabrication métallique sont créées à Bruxelles, Gand, Bruges, Anvers, Saint-Nicolas, Charleroi, Liège, La Louvière, Tournai et Mons.

Ces sections sont dénommées comme suit :

1. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Brabant ayant son siège à Bruxelles
2. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre occidentale ayant son siège à Courtrai
3. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre orientale ayant son siège à Gand

4. Section paritaire régionale des fabrications métalliques d'Anvers-Limbourg ayant son siège à Anvers
5. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Saint-Nicolas ayant son siège à Saint-Nicolas
6. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Charleroi-Namur ayant son siège à Charleroi
7. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Liège-Luxembourg ayant son siège à Liège
8. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Centre ayant son siège à La Louvière
9. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Tournaisis ayant son siège à Tournai
10. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Mons-Borinage ayant son siège à Mons.

MISSION

Article 21

La mission des sections paritaires régionales est fixée et limitée comme suit :

1. les sections paritaires régionales désignent les membres formant l'organe régional de conciliation prévu à l'article 5 litt. a) de l'arrêté du Régent du 15.10.1945 et à l'article 27 du présent règlement ;
2. elles peuvent adapter à la situation particulière d'une région les décisions prises par la Commission paritaire nationale, sans qu'elles soient autorisées à prendre dans ce domaine des décisions qui iraient à l'encontre ou qui sortiraient du cadre des décisions adoptées par la Commission paritaire nationale ;
3. elles peuvent, en outre, prendre des accords qui doivent être soumis à la ratification de la Commission paritaire nationale sur des questions ayant un caractère purement local ou régional.

COMPOSITION

Article 22

La composition de chacune des sections paritaires régionales prévues à l'article 20 est fixée comme suit :

1. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Brabant :
 - 14 membres effectifs représentant les employeurs ;
 - 14 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
 - Centrale des Métallurgistes de Belgique : 8
 - Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 6.

2. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre occidentale :
7 membres effectifs représentant les employeurs ;
7 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique : 3
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 4.
3. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre orientale :
8 membres effectifs représentant les employeurs ;
8 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique : 3
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 4
Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique : 1
4. Section paritaire régionale des fabrications métalliques d'Anvers-Limbourg :
15 membres effectifs représentant les employeurs ;
15 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 7
Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique : 1
5. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Saint-Nicolas :
5 membres effectifs représentant les employeurs ;
5 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique : 2
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
6. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Charleroi-Namur :
10 membres effectifs représentant les employeurs ;
10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
7. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Liège-Luxembourg :
10 membres effectifs représentant les employeurs ;
10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
8. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Centre :
11 membres effectifs représentant les employeurs ;
11 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique : 1

9. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Tournaisis :
 - 10 membres effectifs représentant les employeurs ;
 - 10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
 - Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
 - Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
10. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Mons-Borinage :
 - 10 membres effectifs représentant les employeurs ;
 - 10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
 - Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
 - Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3

Chaque section paritaire régionale comprend en outre autant de membres suppléants que de membres effectifs.

A défaut de désignation par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, les président, vice-président, secrétaire et secrétaire-adjoint de la Commission paritaire nationale ou leurs délégués font partie de ces sections paritaires régionales et y exercent les mêmes pouvoirs.

Article 23

Les membres des sections paritaires régionales sont désignés par la Commission paritaire nationale.

La liste des membres composant chacune de ces sections paritaires figure au présent règlement d'ordre intérieur.

Toute modification dans la composition de ces sections est soumise à l'approbation de la Commission paritaire nationale.

Article 24

Les sections paritaires régionales fonctionnent selon les règles prévues aux articles 3 à 6.

CHAPITRE V. - LA CONCILIATION

Article 25

Conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 5 de l'arrêté du Régent du 15 octobre 1945, la Commission paritaire nationale décide de créer un Comité national et des organes régionaux de conciliation.

Les membres du Comité de conciliation régional qui ne sont pas membre de la Commission paritaire nationale doivent cependant faire partie des organisations représentées au sein de cette Commission paritaire.

Section 1 - Le comité national de conciliation - composition

Article 26

Outre le président, le vice-président, le secrétaire et le secrétaire-adjoint de la Commission paritaire nationale, le Comité national se compose d'au moins deux membres de la Commission paritaire nationale choisis par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs.

Section 2 - Les comités régionaux de conciliation

Article 27

Des comités régionaux de conciliation sont créés à Bruxelles, Gand, Courtrai, Anvers, Saint-Nicolas, Charleroi, Liège, La Louvière, Tournai et Mons, pour régler les litiges intéressant respectivement les entreprises du Brabant, des deux Flandres, d'Anvers-Limbourg, de Charleroi-Namur, de Liège-Luxembourg, du Centre, du Tournaisis et du Borinage.

Article 28

A défaut de désignations par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, les président, vice-président, secrétaire et secrétaire-adjoint de la Commission paritaire nationale ou leurs délégués font partie des comités paritaires régionaux et y exercent les mêmes pouvoirs.

Article 29

Chaque comité régional de conciliation est composé paritairement et comprend au moins un membre effectif ou suppléant de la Commission paritaire nationale. Chacun des membres du Comité national de conciliation peut siéger, le cas échéant, en tant que membre des comités régionaux de conciliation.

Article 30

Les règles relatives aux réunions et à la procédure des débats en Commission paritaire nationale sont applicables par assimilation aux instances régionales de conciliation prévues à l'article 27 ci-dessus.

Section 3 - Procédure de conciliation

Article 31

Dans le but d'éviter tout recours prématuré à la grève ou au lock-out, il est établi la procédure de conciliation décrite aux articles 32 à 35 ci-après.

Article 32

1. A l'occasion d'un litige surgissant au sein d'une entreprise, la partie la plus diligente fait connaître par écrit l'objet du différend au président du Comité régional de conciliation prévu à l'article 28 du présent règlement.
2. Le président réunit le Comité régional de conciliation dans un délai maximum de sept jours ouvrables commençant à courir dès le moment où il a été saisi de la requête, la date figurant au cachet postal faisant foi. La convocation indique l'objet du litige, tel qu'il résulte de l'écrit prévu au paragraphe précédent et dont copie doit être jointe.
3. Le Comité régional de conciliation épuise, si possible en une séance, tous les moyens de médiation ou de conciliation qui s'offrent à lui en examinant toute proposition ou suggestion émanant des parties intéressées ou du comité lui-même. Si le président estime, en accord avec les parties, que tous les moyens de conciliation n'ont pas été épuisés, il peut être décidé de poursuivre l'examen de l'affaire au cours d'une séance ultérieure convoquée dans les trois jours ouvrables. Cette instance met fin à la procédure de conciliation pour un litige intéressant une seule entreprise, sauf ce qui est dit à l'article 33 ci-dessous.
4. En tout état de cause, le président du Comité régional de conciliation transmet immédiatement une copie du procès-verbal de la séance au président de la Commission paritaire nationale qui l'adressera aux organisations nationales représentées à la Commission paritaire nationale.

Article 33

- A. Ne peuvent être déférés au Comité national de conciliation que les seuls litiges concernant une entreprise et portant sur :
- a) l'interprétation des conventions collectives nationales ;
 - b) l'application d'engagements généraux pris en Commission paritaire nationale ;
 - c) des principes fondamentaux susceptibles d'avoir des répercussions à l'égard de l'ensemble des entreprises de l'industrie des fabrications métalliques ou d'un secteur professionnel de cette industrie.

- B. Un litige concernant en même temps plusieurs entreprises ou plus d'un siège d'une même entreprise est de la compétence du Comité national de conciliation dans les conditions suivantes :
- a) si le litige porte sur une revendication dans laquelle sont collectivement impliqués en même temps plusieurs entreprises ou plus d'un siège d'une même entreprise, dépendant de commissions paritaires régionales différentes, le Comité national de conciliation est seul compétent ;
 - b) si le litige porte sur une revendication dans laquelle sont collectivement impliqués en même temps plusieurs entreprises ou sièges d'une même entreprise, dépendant d'une seule commission paritaire régionale, le Comité national de conciliation n'est compétent qu'après épuisement de la procédure de conciliation au stade régional, conformément aux stipulations des 1., 2. et 3. de l'article 32.

Lorsque le Comité national de conciliation est saisi de litiges dans les cas prévus au point A. ci-dessus, il se prononcera préalablement sur la validité des motifs qui ont été invoqués pour lui soumettre le litige.

Si ces motifs sont reconnus valables, le Comité national de conciliation traite du fond du litige ; sinon le litige est renvoyé au comité régional de conciliation.

Les décisions du Comité national de conciliation relatives à des questions de compétence sont communiquées à tous les présidents des comités régionaux de conciliations, pour leur information et celle des comités.

Article 34

De la convocation et de la réunion du Comité national de conciliation
Le Comité national de conciliation se réunit sur convocation de son président, dans un délai de sept jours ouvrables. Ce délai court dès le moment où le président du Comité national de conciliation est saisi du différend, la date figurant au cachet postal faisant foi.

Article 35

Il est dressé procès-verbal de chaque séance du Comité régional ou national de conciliation. Le procès-verbal relate l'objet exact du litige, le détail de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord est constaté.

Le président fait en sorte que les membres du Comité réunis pour connaître d'un différend soient en possession, avant l'ouverture de la séance, de tous les procès-verbaux des séances antérieures relatifs au litige examiné.

CHAPITRE VI. - MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Article 36

Le présent règlement peut être modifié par décision de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique qui ne pourra délibérer valablement que si les modifications projetées ont été inscrites à l'ordre du jour.

Ces modifications ainsi entérinées sont soumises à l'approbation de Monsieur le Ministre de l'Emploi et du Travail.

C.C.T. 16/09/2002

A.R. 23/06/2004

M.B.01/09/2004

1. Contenu :

Procédure de classification des fonctions.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 16 septembre 2002 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 septembre 2002

PROCEDURE DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CHAPITRE I. - INTRODUCTION

Article 1 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

Sous "classification de fonctions paritaire" il faut entendre : une classification de fonctions introduite selon les dispositions de la présente convention.

La procédure indiquée s'applique aux classifications de fonctions paritaires introduites après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises qui, après avoir mené une concertation interne, ont décidé à l'unanimité d'introduire une classification de fonctions paritaire sous une des formes prévues dans ladite convention collective de travail.

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 2.4. de l'accord national 2001-2002 du 23 avril 2001, enregistré sous le numéro 57347/CO/111 (avis publié au Moniteur belge du 23 juin 2001).

Article 3 - Force obligatoire

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE II. - COMPOSITION DES COMMISSIONS

Article 4 - Commission Technique Paritaire

La Commission Technique Paritaire se compose d'un représentant-expert désigné par la représentation des employeurs à la commission paritaire et d'un représentant-expert par organisation des travailleurs représentée à la commission paritaire.

Leur mandat est à durée indéterminée.

Le représentant-expert de chaque organisation est désigné ou remplacé par décision de la commission paritaire.

Article 5 - Commission d'appréciation externe

Une commission d'appréciation externe se compose des membres de la Commission Technique Paritaire, de qui l'organisation est représentée au sein de l'entreprise, et/ou d'experts désignés par la Commission Technique Paritaire.

Article 6 - Commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système

Une commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système se compose, au niveau de l'entreprise, d'une part des membres de la commission interne, prévue à l'article 7, et d'experts externes, désignés par la Commission Technique Paritaire.

Article 7 - Commission interne

Une commission interne se compose, au niveau de l'entreprise, de représentants de l'employeur et de représentants des organisations des travailleurs. Le nombre de mandats de ces dernières est toutefois limité à un représentant par organisation représentée à l'entreprise. Le nombre de représentants de l'employeur ne peut excéder celui des représentants des travailleurs.

En fonction des compétences attribuées à la commissions des experts externes ou internes peuvent être désignés de manière temporaire et en fonction des travaux de la commission, afin d'offrir un support technique des travaux de la commission.

Article 8 - Commission Technique Paritaire

§ 1^{er}. La Commission Technique Paritaire rédige et suit les prescriptions minimales pour l'élaboration des règlements d'ordre intérieur des commissions prévues aux articles 5, 6 et 7.

Les prescriptions minimales rédigées par la Commission Technique Paritaire sont soumises à l'approbation de la commission paritaire.

- A. Eléments de base pour la rédaction des règlements d'ordre intérieur
Les prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur, rédigées par la Commission Technique Paritaire, doivent contenir au minimum les éléments de base suivants :
- un code déontologique relatif au fonctionnement de la commission concernée ;
 - les missions et compétences relatives à la phase de préparation du dossier de classification ;
 - les missions et compétences quant à l'appréciation des fonctions ;
 - les recours relatifs à la classification des fonctions ;
 - la maintenance de la classification de fonctions.
- B. Modification des prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur
La Commission Technique Paritaire pourra toujours modifier les prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur sur la base de situations actuelles.
Les prescriptions minimales modifiées pour les règlements d'ordre intérieur n'entreront en vigueur qu'après approbation de la commission paritaire.
En cas de modification des prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur, la Commission Technique Paritaire est tenue d'informer toutes les entreprises concernées des modifications et de la date d'entrée en vigueur.
- C. Introduction d'un règlement d'ordre intérieur
Après décision d'application d'une classification de fonctions paritaire, conformément à l'article 1^{er}, la Commission Technique Paritaire doit être informée du règlement d'ordre intérieur, approuvé à l'unanimité.
A cet effet, les règlements d'ordre intérieur, signés par toutes les parties représentées à la commission, sont transmis au président de la commis-

sion paritaire, qui les transmettra sans délai à la Commission Technique Paritaire.

En même temps une copie est transmise à chaque organisation représentée à la Commission Technique Paritaire.

La Commission Technique Paritaire vérifiera la conformité des règlements d'ordre intérieur aux prescriptions minimales.

Endéans les quatre semaines suivant la réception du règlement, la Commission Technique Paritaire informera par écrit et motivé la commission concernée de son point de vue.

§ 2. Contestations et appel

La Commission Technique Paritaire traite les appels et contestations dans le cadre de la présente convention collective de travail.

La partie la plus diligente peut toujours demander à la Commission Technique Paritaire de se prononcer en cas de contestations ou dans le cadre d'appel en exécution d'une classification de fonction paritaire.

Dans ces cas, la décision de la Commission Technique Paritaire est contraignante.

En cas de contestation ou d'appel, la Commission Technique Paritaire statuera toujours dans le cadre de la classification AGORIA habituelle, à savoir les 11 classes AGORIA "ouvriers".

En cas de contestation ou d'appel, les informations suivantes doivent être transmises au président de la commission paritaire, qui les transmettra sans délai à la Commission Technique Paritaire :

- la (les) fonction(s) contestée(s) ou la (les) fonction(s) à traiter en appel ;
- une description de la fonction pour autant que toutes les parties se déclarent d'accord sur le contenu et les points de litige ;
- les arguments techniques étayant les points de vue ;
- un aperçu de la hiérarchie de fonctions existante et de la classification dans l'entreprise concernée.

En même temps une copie est transmise à chaque organisation représentée à la Commission Technique Paritaire.

La Commission Technique Paritaire se réserve toutefois le droit de demander les explications complémentaires ou d'observer les postes de travail sur place si nécessaire pour prendre une décision.

Après réception de tous les éléments nécessaires, les parties concernées sont informées de la date à laquelle le traitement de la contestation ou de

l'appel débutera, et ceci endéans les 14 jours calendriers après réception de la demande écrite pour traitement.

Endéans les trois mois suivant la communication de cette date, la Commission Technique Paritaire rendra sa décision.

La décision, signée par les membres de la Commission Technique Paritaire, est communiquée aux parties intéressées.

§ 3. Missions sur demande de la commission paritaire

La commission paritaire peut toujours confier des missions relatives à des matières techniques à la Commission Technique Paritaire.

Dès réception de la mission, la Commission Technique Paritaire transmettra un plan en plusieurs étapes ou un planning de l'exécution de la mission à la commission paritaire. Après approbation du plan ou du planning, la Commission Technique Paritaire entamera ses activités.

La Commission Technique Paritaire fera alors régulièrement rapport à la commission paritaire.

§ 4. Désignation d'experts

La Commission Technique Paritaire désigne les experts pour la représentation externe dans les commissions comme prévu aux articles 5 et 6.

§ 5. Rédaction d'un règlement d'ordre intérieur

La Commission Technique Paritaire rédige son propre règlement d'ordre intérieur en exécution de ses missions.

Article 9 - Commission d'appréciation externe

La commission d'appréciation externe a pour mission d'examiner et d'apprécier les fonctions proposées selon la méthode convenue au sein de la Commission Technique Paritaire. Elle informe sur le résultat, qui aura la forme d'une hiérarchie de fonctions endéans les 11 classes AGORIA.

La commission d'appréciation externe exécute ses missions dans le cadre d'un règlement d'ordre intérieur, conformément à l'article 8, § 1^{er}, C.

Article 10 - Commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système

La Commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système a pour mission d'examiner et d'apprécier les fonctions proposées.

Les experts externes ont pour mission d'intervenir en tant que gardiens du système pour éviter toute application non-conforme du système.

La commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système exécute ses missions dans le cadre d'un règlement d'ordre intérieur, conformément à l'article 8, § 1^{er}, C.

Article 11 - Commission interne

La Commission interne a pour mission de diriger le processus de classification des fonctions et de garder l'uniformité de celui-ci. Elle veille également au traitement et à l'approbation des descriptions de fonctions conformément au système convenu au niveau de l'entreprise.

La commission exécute ses missions dans le cadre d'un règlement d'ordre intérieur, conformément à l'article 8, § 1^{er}, C.

CHAPITRE IV. - DURÉE

Article 12 - Durée

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 16 septembre 2002. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 16/06/1997

Date d'enregistrement : 19/09/1997

Numéro d'enregistrement : 45241/CO/111.01.02

Publication enregistrement au M.B. 09/12/1997

1. Contenu :

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Depuis 1994 l'index de santé est entré en vigueur.

A partir de 1999, les salaires seront adaptés chaque année à la date du 1^{er} juillet en comparant l'indice du mois de juin précédant l'adaptation à l'indice du mois de juin de l'année précédente. Pour l'adaptation de l'indice de 1999 voir aussi l'accord national point 5.2. > rubrique 700

Pour l'année de transition 1997 l'adaptation s'est faite à la date du 1^{er} mai en comparant l'indice du mois d'avril 1997 au dernier indice-pivot du secteur : indice avril 1997 121,65 / indice-pivot 119,93 = +1,93%.

Pour l'année 1998 les salaires sont adaptés à la date du 1^{er} juillet en comparant l'indice du mois de juin 1998 à l'indice du mois d'avril 1997.

Pour les indices les plus récents, voir rubrique 820.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. 15/01/1974 & 20/02/1989

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} mai 1997.

Convention collective de travail du 16 juin 1997LIAISON DES SALAIRES À
L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION**Article 1**

Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2

Les salaires horaires minimums ainsi que les salaires effectifs et barémiques en vigueur dans les entreprises sont liés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires Economiques et publié au Moniteur Belge.

Tous les calculs d'indices, nécessaires pour l'application de la présente convention, sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

Article 3

Le 1^{er} mai 1997, les salaires sont adaptés à l'index comme décrit à l'article 2. L'adaptation est calculée en comparant l'indice du mois d'avril 1997 (121,65) à l'indice-pivot 119,35 qui était applicable en exécution de la convention collective de travail du 15 janvier 1974 sur la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, modifiée par la convention collective de travail du 20 février 1989.

Le calcul de l'indexation du 1^{er} mai 1997 donne le résultat suivant : $121,65 / 119,35 \times 100 = 101,93 \%$. Les salaires sont donc adaptés de 1,93 %.

Le 1^{er} juillet 1998, les salaires sont adaptés à l'index comme décrit à l'article 2. L'adaptation est calculée en comparant l'indice du mois de juin 1998 à l'indice du mois d'avril 1997.

Article 4

Par la suite et pour la première fois en 1999, les salaires sont adaptés chaque année à l'index à la date du 1^{er} juillet, comme décrit à l'article 2. Cette adaptation est calculée en comparant l'indice du mois de juin précédant l'adaptation à l'indice du mois de juin de l'année précédente.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} mai 1997. Elle annule et remplace, à partir de cette date, la convention collective du 15 janvier 1974 liant les salaires à l'indice des prix à la consommation, modifiée par la convention collective de travail du 20 février 1989.

Elle est conclue pour une durée indéterminée, elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un mois.

C.C.T. : 11/07/2011

A.R. : 27/12/2012

M.B. :26/02/2013

1. Contenu :

Suppression de la dégressivité applicable aux salaires des jeunes ouvriers

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. du 13/05/71

Date d'enregistrement : 26/05/71

Numéro d'enregistrement : 632/CO/111

Publication enregistrement au M.B. : 20/10/71

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2012 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 juillet 2011**STATUT DES JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 21 ANS
SUPPRESSION DE LA DEGRESSIVITE APPLICABLE
AUX SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS****Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 11 juillet 2011 portant l'accord national 2011-2012 et plus particulièrement de l'article 5.

Article 2

La présente convention collective de travail abroge les dispositions de la convention collective de travail du 13 mai 1971 enregistrée sous le numéro 632/CO/111 relative au statut des jeunes ouvriers ayant moins de 21 ans à partir du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un délai de préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

C.C.T. 14/02/1977

Date d'enregistrement :

Numéro d'enregistrement : 4392/CO/111

Publication enregistrement au M.B. : 05/07/1977

1. Contenu :

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

- tous les éléments de formation des salaires
- accès aux fonctions et niveaux
- système de classification des fonctions

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 14 février 1977.

Convention collective de travail du 14 février 1977ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION
ENTRE HOMMES ET FEMMES

Considérant que la convention collective de travail n° 25, conclue au CNT le 15 octobre 1975, et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 décembre 1975, prévoit certaines dispositions impératives relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Considérant que l'article 6 de la convention collective de travail du 9 janvier 1976, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique, prévoit la rédaction d'un inventaire des difficultés d'application existantes en vue d'atteindre une solution en la matière.

Les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1

La présente convention s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2

L'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, pour un travail égal ou de valeur égale, doit être assurée aux différents niveaux de formation des salaires, dans tous les éléments et conditions de rémunération.

Article 3

La notion de rémunération doit être prise dans son sens le plus large et aucun élément de cette rémunération ne peut comporter de discrimination en fonction du sexe du travailleur.

La rémunération comprend :

- le salaire en espèces ;
- les avantages éventuels en argent auxquels le travailleur a droit à charge de son employeur.

Article 4

En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entretenir de discriminations :

- ni dans le choix des critères (en tenant compte de tous les éléments qui déterminent le contenu de la fonction) ;
- ni dans leur pondération ;
- ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Article 5

Il en résulte qu'au niveau de la formation des salaires, il ne pourrait plus exister de barèmes, salaires d'engagement ou systèmes de classification différents pour hommes et pour femmes.

Article 6

Sans devancer les décisions du CNT à propos de la mise en application de la directive de la CEE du 9 février 1976, les parties signataires pensent que la mise en pratique de la convention n° 25 pourrait être améliorée par :

- la reconnaissance d'un libre accès à toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- la possibilité pour chaque travailleur de suivre tout type de formation, formation permanente ou recyclage qui est ou sera organisé au sein de l'entreprise.

Article 7

Les employeurs et la délégation syndicale se rencontreront au niveau de l'entreprise pour l'application concrète de cette convention collective.

Article 8

La présente convention collective de travail, prenant effet au 14 février 1977, est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

A.R. 11/06/1986

M.B. 02/07/1986

1. Contenu :

Fixation de l'indemnité des apprentis industriels en % du salaire minimum garanti du secteur :

16 ans	65%
17 ans	77%
18 ans	90%

Depuis le 1.9.94 les indemnités nationales des apprentis sont adaptées par les augmentations salariales prévues par les accords nationaux.

Dans la pratique les apprentis sont indemnisés conformément aux pourcentages mentionnés, appliqués sur base des salaires minima régionaux.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 1985.

Arrêté royal du 11 juin 1986

FIXANT LE MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DUE
AUX APPRENTIS DANS LES ENTREPRISES RESSORTISSANT
À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE
DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE,
MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux patrons et aux apprentis qui, en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ont conclu un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ont conclu un contrat d'apprentissage dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises s'occupant du montage de ponts et de charpentes métallique.

Article 2

L'apprenti visé à l'article 1^{er} a droit à une indemnité correspondant à un pourcentage du salaire minimum garanti tel que prévu par la convention collective de travail du 5 juillet 1979 pour le secteur des constructions métalliques, mécaniques et électriques.

Ce pourcentage varie en fonction de l'âge et est égal à :

- a. 65 % dès que l'apprenti atteint l'âge de 16 ans ;
- b. 77 % dès que l'apprenti atteint l'âge de 17 ans ;
- c. 90 % lorsque l'apprenti est âgé de 18 ans et plus.

Article 3

L'indemnité visée à l'article 2 est payée pour toute heure consacrée à l'apprentissage au sein de l'entreprise.

Article 4

Le temps consacré à l'apprentissage au sein de l'entreprise ne peut excéder la moitié de la durée moyenne conventionnelle du travail hebdomadaire calculée sur une base annuelle, applicable dans l'entreprise.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} septembre 1985.

Article 6

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

C.C.T. 26/09/2022

A.R. 07/05/2023

M.B. 08/08/2023

1. Contenu :

Salaires à partir du 01/09/2022

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 29/08/2022

A.R. 07/04/2023

M.B. 19/05/2023

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2022.

Convention collective de travail du 26 septembre 2022

SALAIRES A PARTIR DU 1^{er} SEPTEMBRE 2022

Préambule

Dans le cadre de la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale, les interlocuteurs sociaux membres de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ont décidé de conclure des conventions collectives de travail avec force obligatoire à chaque nouvelle indexation, adaptation ou augmentation des salaires sectoriels.

De cette manière, en application de l'article 5 de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs en Belgique, les dispositions reprises dans la présente convention et rendues obligatoires par le Roi doivent être respectées par l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché.

Les parties à la présente convention confirment que ce procédé ne porte pas préjudice au principe d'indexation automatique des salaires tel que prévu par la Convention collective de travail du 16 juin 1997 (45241/CO/111.01.02).

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 - Majoration du salaire horaire minimum national

Au 1^{er} septembre 2022 le salaire horaire minimum national est augmenté de 0,2606 €.

Les salaires horaires minimaux provinciaux et régionaux sont augmentés, si nécessaire, afin qu'ils atteignent au moins le niveau du salaire horaire minimal national.

Les salaires horaires minimums provinciaux et régionaux adaptés dans ce sens à partir du 1^{er} septembre 2022 sont annexés à la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne l'application des salaires horaires minimums provinciaux et régionaux et des conventions collectives de travail provinciales et régionales, le critère utilisé est celui du lieu d'occupation et d'exécution du contrat de travail, pour autant que le siège d'exploitation soit une unité technique d'exploitation et non un chantier.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 29 août 2022 relative aux salaires à partir du 1^{er} juillet 2022 (n° d'enregistrement 175246/CO/111).

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

ANNEXE

SALAIRES HORAIRES SECTORIELS MINIMUMS APD 1^{er} SEPTEMBRE 2022

National		14,3188 €
Anvers		14,3188 €
Brabant		14,3188 €
Charleroi-Centre-Hainaut-Mons		
	Les 6 premiers mois	14,3188 €
	A partir de 6 mois	14,3188 €
Liège & Luxembourg		
	Les 6 premiers mois	14,3188 €
	A partir de 6 mois	14,3188 €
Limbourg		14,3188 €
Namur		14,3188 €

Flandres orientales		
	Classe 1	14,4467 €
	Classe 2	14,7573 €
	Classe 3	14,9433 €
	Classe 4	15,1916 €
	Classe 5	15,4402 €
	Classe 6	15,8121 €
	Classe 7	16,1846 €
	Classe 8	16,6817 €
	Classe 9	17,0530 €
	Classe 10	17,4882 €
	Classe 11	17,9216 €
Flandres occidentales		
	Classe 1	14,3839 €
	Classe 2	14,6933 €
	Classe 3	14,8778 €
	Classe 4	15,1249 €
	Classe 5	15,3726 €
	Classe 6	15,7437 €
	Classe 7	16,1137 €
	Classe 8	16,6078 €
	Classe 9	16,9774 €
	Classe 10	17,4108 €
	Classe 11	17,8432 €

C.C.T. 03/07/2023

A.R. 19/12/2023

M.B. 08/01/2024

1. Contenu :

Salaires à partir du 01/07/2023

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 26/09/2022

A.R. 07/05/2023

M.B. 08/08/2023

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2023.

Convention collective de travail du 3 juillet 2023

SALAIRES A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2023

Préambule

Dans le cadre de la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale, les interlocuteurs sociaux membres de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ont décidé de conclure des conventions collectives de travail avec force obligatoire à chaque nouvelle indexation, adaptation ou augmentation des salaires sectoriels.

De cette manière, en application de l'article 5 de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 6/71 concernant le détachement de travailleurs en Belgique, les dispositions reprises dans la présente convention et rendues obligatoires par le Roi doivent être respectées par l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché.

Les parties à la présente convention confirment que ce procédé ne porte pas préjudice au principe d'indexation automatique des salaires tel que prévu par la Convention collective de travail du 16 juin 1997 (45241/CO/111.01.02).

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et charpentes métalliques.

Article 2 - Majoration du salaire horaire minimum national

Au 1^{er} juillet 2023, tous les salaires horaires minimums nationaux, provinciaux et régionaux sont indexés de 6,05%.

Les salaires horaires minimums nationaux, provinciaux et régionaux adaptés dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2023 sont annexés à la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne l'application des salaires horaires minimums provinciaux et régionaux et des conventions collectives de travail provinciales et régionales, le critère utilisé est celui du lieu d'occupation et d'exécution du contrat de travail, pour autant que le siège d'exploitation soit une unité technique d'exploitation et non un chantier.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 26 septembre 2022 relative aux salaires à partir du 1^{er} septembre 2022 (enregistrement : 175928/CO/111).

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

ANNEXE

SALAIRES HORAIRES SECTORIELS MINIMUMS APD 1^{er} JUILLET 2023

National		15,1851 €
Anvers		15,1851 €
Brabant		15,1851 €
Charleroi-Centre-Hainaut-Mons		
	Les 6 premiers mois	15,1851 €
	A partir de 6 mois	15,1851 €
Liège & Luxembourg		
	Les 6 premiers mois	15,1851 €
	A partir de 6 mois	15,1851 €
Limbourg		15,1851 €
Namur		15,1851 €

Flandres orientales		
	Classe 1	15,3207 €
	Classe 2	15,6501 €
	Classe 3	15,8474 €
	Classe 4	16,1107 €
	Classe 5	16,3743 €
	Classe 6	16,7687 €
	Classe 7	17,1638 €
	Classe 8	17,6909 €
	Classe 9	18,0847 €
	Classe 10	18,5462 €
	Classe 11	19,0059 €
Flandres occidentales		
	Classe 1	15,2541 €
	Classe 2	15,5822 €
	Classe 3	15,7779 €
	Classe 4	16,0400 €
	Classe 5	16,3026 €
	Classe 6	16,6962 €
	Classe 7	17,0886 €
	Classe 8	17,6126 €
	Classe 9	18,0045 €
	Classe 10	18,4642 €
	Classe 11	18,9227 €

C.C.T. 11/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Salaires à partir du 01/01/2024

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 03/07/2023

A.R. 19/12/2023

M.B. 08/01/2024

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2024.

Convention collective de travail du 11 décembre 2023

SALAIRES A PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2024

Préambule

Dans le cadre de la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale, les interlocuteurs sociaux membres de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ont décidé de conclure des conventions collectives de travail avec force obligatoire à chaque nouvelle indexation, adaptation ou augmentation des salaires sectoriels.

De cette manière, en application de l'article 5 de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs en Belgique, les dispositions reprises dans la présente convention et rendues obligatoires par le Roi doivent être respectées par l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché.

Les parties à la présente convention confirment que ce procédé ne porte pas préjudice au principe d'indexation automatique des salaires tel que prévu par la Convention collective de travail du 16 juin 1997 (45241/CO/111.01.02).

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 - Majoration du salaire horaire minimum national

Au 1^{er} janvier 2024, le salaire horaire minimum national est augmenté de 0,2606 euros.

Les salaires horaires minimaux provinciaux et régionaux sont augmentés, si nécessaire, afin qu'ils atteignent au moins le niveau du salaire horaire minimal national.

Les salaires horaires minimums nationaux, provinciaux et régionaux adaptés dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2024 sont annexés à la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne l'application des salaires horaires minimums provinciaux et régionaux et des conventions collectives de travail provinciales et régionales, le critère utilisé est celui du lieu d'occupation et d'exécution du contrat de travail, pour autant que le siège d'exploitation soit une unité technique d'exploitation et non un chantier.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 3 juillet 2023 relative aux salaires à partir du 1^{er} juillet 2023 (enregistrement : 181568/C0/111).

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

ANNEXE

SALAIRES HORAIRES SECTORIELS MINIMUMS APD 1^{er} JANVIER 2024

National		15,4457 €
Anvers		15,4457 €
Brabant		15,4457 €
Charleroi-Centre-Hainaut-Mons		
	Les 6 premiers mois	15,4457 €
	A partir de 6 mois	15,4457 €
Liège & Luxembourg		
	Les 6 premiers mois	15,4457 €
	A partir de 6 mois	15,4457 €
Limbourg		15,4457 €
Namur		15,4457 €

Flandres orientales		
	Classe 1	15,4457 €
	Classe 2	15,6501 €
	Classe 3	15,8474 €
	Classe 4	16,1107 €
	Classe 5	16,3743 €
	Classe 6	16,7687 €
	Classe 7	17,1638 €
	Classe 8	17,6909 €
	Classe 9	18,0847 €
	Classe 10	18,5462 €
	Classe 11	19,0059 €
Flandres occidentales		
	Classe 1	15,4457 €
	Classe 2	15,5822 €
	Classe 3	15,7779 €
	Classe 4	16,0400 €
	Classe 5	16,3026 €
	Classe 6	16,6962 €
	Classe 7	17,0886 €
	Classe 8	17,6126 €
	Classe 9	18,0045 €
	Classe 10	18,4642 €
	Classe 11	18,9227 €

C.C.T. 27/10/2021

A.R. 11/10/2022

M.B. 03/03/2023

1. Contenu :

Pouvoir d'achat

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 27 octobre 2021.

Convention collective de travail du 27 octobre 2021

POUVOIR D'ACHAT

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et de charpentes métalliques.

Article 2 - Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 3 - Enveloppe d'entreprise 2022**A. DETERMINATION DE L'ENVELOPPE**

Les entreprises peuvent au 1^{er} janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4% de la masse salariale de manière spécifique à l'entreprise par le biais d'une enveloppe récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales).

L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une concertation paritaire suivant les engagements repris dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

B. PROCEDURE

§ 1. Affectation de l'enveloppe

Entreprise avec une délégation syndicale

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation de l'enveloppe récurrente s'effectue en 2 étapes :

1. Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de manière spécifique à l'entreprise de l'enveloppe. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.
2. S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 janvier 2022, moyennant une convention collective de travail.

Entreprises sans délégation syndicale

Dans les entreprises sans délégation syndicale l'affectation de l'enveloppe récurrente doit :

- soit être approuvée par la commission paritaire,
- soit faire l'objet d'une convention collective de travail, qui doit être conclue au plus tard le 15 janvier 2022. Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

§ 2. Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement à la section paritaire régionale de la Commission paritaire, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

C. REGIME SUPPLEMENTIF ENVELOPPE RECURRENTE

Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie de manière spécifique à l'entreprise, tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent seront aussi augmentées de 0,4% au 1^{er} janvier 2022, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.

Article 4 - Prime de rétroactivité 2021

Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrente de 200 euros, à l'exclusion des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue pour l'enveloppe d'entreprise 2022.

Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 15 janvier 2022 ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, l'employeur doit octroyer une prime brute forfaitaire de 200 € aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.

Pour avoir droit à cette prime, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021 et avoir travaillé au moins 60 jours de travail effectifs au cours d'une période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021.

La prime est attribuée au prorata de la fraction d'occupation effective de l'emploi de l'ouvrier à la date du 30 novembre 2021. La condition de 60 jours de travail effectifs est également appliquée au prorata.

La prime est attribuée au prorata du nombre de mois liés à un contrat de travail au cours de la période de référence. La condition de 60 jours de travail effectifs est également réduite au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'ouvrier a été lié à un contrat de travail au cours de la période de référence.

Le résultat des calculs au prorata est arrondi à la dizaine supérieure.

La prime doit être versée en décembre 2021.

La prime doit être versée au plus tard en janvier 2022 si la consultation au niveau de l'entreprise n'aboutit pas à une convention collective de travail ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise.

Article 5 - Affectation alternative d'éco-chèques

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 19 juin 2017 enregistrée sous le numéro 140564/CO/111.

Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de cette convention collective de travail, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par ouvrier et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise 2022.

Article 6 - Exceptions sur le pouvoir d'achat

§ 1. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de l'augmentation salariale ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder ces avantages.

Les Sections paritaires régionales sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise.

Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière de pouvoir d'achat à d'autres fins par le biais de négociations.

§ 2. Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en ce qui concerne l'augmentation salariale ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2021 et 2022. Les Sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuels problèmes d'application.

§ 3. Les entreprises ayant déjà conclu à leur niveau une convention collective de travail qui prévoit des augmentations salariales et/ou d'autres avantages et dont la convention collective de travail stipule de façon explicite que ceux-ci sont à imputer sur les dispositions de l'augmentation salariale ou que le financement se ferait via une réduction du coût global de l'accord national,

sont libérées de l'application des dispositions en matière de pouvoir d'achat à concurrence de la valeur prévue dans la convention collective de travail d'entreprise.

Article 7 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 27 octobre 2021.

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

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUVOIR D'ACHAT DU 27 OCTOBRE 2021 - LA NEGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Les représentants des employeurs et des ouvriers au niveau national, provincial et local s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises.

1. Calcul et conversion de l'enveloppe récurrente.

- a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale de l'entreprise sont d'accord au niveau de l'entreprise de négocier l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégation syndicale ouvrière peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 0,4 % de la masse salariale des ouvriers. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.
- b) Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales). La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux ouvriers équivalents temps plein en service le 1^{er} janvier 2022.
- c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail existants au niveau de l'entreprise.

- d) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé, de sorte que :
- d'une part, l'effet récurrent sur le salaire horaire moyen des ouvriers ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe ;
 - d'autre part, la masse salariale pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe.
- e) Lors de la négociation relative à l'affectation de l'enveloppe, il ne doit pas être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant des barèmes applicables au niveau des entreprises.

2. Procédure de négociation

- a) Préalablement à toute négociation, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée au niveau de l'entreprise.
- Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier, mais aussi sur le niveau auquel ces négociations doivent être menées.
- b) A condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 15 janvier 2022 au plus tard.
- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail.
- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

3. Procédure de règlement des litiges

- a) Si les négociations menées par les entreprises au sujet de l'affectation de l'enveloppe à leur niveau donnent lieu à un différend pour lequel aucune solution ne peut être trouvée dans un délai raisonnable, il est fait appel aux représentants régionaux des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers.

- b) Au cas où l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ne mettrait pas un terme au différend, la procédure de conciliation normale au niveau régional est suivie. En cas de conflit imminent, on peut toutefois recourir à la procédure d'urgence (conciliation dans les 48 heures).
- c) Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs du bureau de conciliation régional doivent tout d'abord examiner si le différend se situe dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. Si ce n'est pas le cas, la concertation est replacée dans le cadre convenu paritairement et est renvoyée vers l'entreprise. En revanche, si c'est le cas, la conciliation est menée sur le fond.
- d) Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe, il est immédiatement fait appel à l'intervention de la Section paritaire régionale de la Commission paritaire.
- e) À aucun niveau il sera autorisé que le délai ultime ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.

C.C.T. 18/09/2023

A.R. 24/03/2024

M.B. 08/04/2024

1. Contenu :

Prime de pouvoir d'achat 2023

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

Pour une durée déterminée : 31 aout 2023 – 31 décembre 2023.

Convention collective de travail du 18 septembre 2023

PRIME POUVOIR D'ACHAT

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Article 2 - Objet

Cette convention collective de travail prévoit l'octroi d'une prime pouvoir d'achat telle que prévue à l'article 19quinquies, § 5, 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, comme modifié par l'arrêté royal du 23 avril 2023 (Moniteur Beige 28 avril 2023). Elle fixe les conditions applicables à l'octroi de la prime de pouvoir d'achat.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 3 - Prime pouvoir d'achat**A. DETERMINATION DE L'ENVELOPPE**

§ 1. Définitions

Conformément à la législation susmentionnée une prime pouvoir d'achat unique est octroyée sous la forme de chèques consommation dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices élevés si elle répond à la condition suivante :

- le ROA sur base des comptes annuels de l'exercice 2022 est supérieur ou égal à 3 %.

Le ROA est défini comme le Return on Assets, c'est-à-dire le bénéfice d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 ou 20/58).

Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices exceptionnellement élevés si elle répond au deux conditions cumulatives suivantes :

- le ROA sur base des comptes annuels de l'exercice 2022 est supérieur ou égal à 3 %.
- le bénéfice d'exploitation (code 9901) de 5 comptes annuels de l'exercice 2022 est au moins 50% plus élevé que la moyenne du bénéfice d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2018-2019- 2020-2021.

§ 2. Montants de la prime pouvoir d'achat

Si l'entreprise a réalisé des bénéfices élevés en 2022, comme défini dans l'article 3, §1, 2ème alinéa de la présente CCT (c.-à-d. le ROA sur base des comptes annuels de l'exercice 2022 est supérieur ou égal à 3 %), la prime pouvoir d'achat s'élève à :

- **200 EUR** si le bénéfice d'exploitation (code 9901) des comptes annuels de l'exercice 2022 est inférieur à, ou moins de 15% plus élevé que, la moyenne du bénéfice d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2018-2019-2020-2021 ;
- **350 EUR** si le bénéfice d'exploitation (code 9901) des comptes annuels de l'exercice 2022 est au moins 15% plus élevé que la moyenne du bénéfice d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2018-2019-2020-2021 ;
- **500 EUR** si le bénéfice d'exploitation (code 9901) des comptes annuels de l'exercice 2022 est au moins 25% plus élevé que la moyenne du bénéfice d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2018-2019-2020-2021 ;

Si l'entreprise a obtenu des bénéfices exceptionnellement élevés en l'exercice 2022, comme défini dans l'article 3, §1, 3ème alinéa susmentionné, la prime pouvoir d'achat s'élève à **750 EUR**.

§ 3. Plafond

Le coût total des primes de pouvoir d'achat de tous les travailleurs ne pourra pas dépasser 33 % du bénéfice d'exploitation (code 9901) de l'entreprise en l'exercice 2022.

Si nécessaire, le montant des primes de pouvoir d'achat sera proratisé afin de ne pas dépasser le plafond.

§ 4. Modalités de calcul

- Les paramètres (ROA et code 9901) sont évalués au niveau des comptes annuels (entité juridique).
- Dans le calcul de la moyenne une perte d'exploitation dans une année donnée est assimilée à 0 dans le numérateur et l'année est prise en compte dans le dénominateur.
Exemple 2 années avec des bénéfices d'exploitation (2018 : +100 et 2019 : +100) et 2 années avec perte d'exploitation (2020 : -100 et 2021 : -100) donne le résultat suivant $(100+100+0+0)/4 = 50$.
- Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, les comptes annuels de l'exercice avec le plus de mois dans l'année civile 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021).
- Lorsque l'exercice se termine au 1/7, les comptes annuels de l'exercice clôturé en 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021).
- Si un exercice comporte plus de 12 mois, celui-ci est traité dans la méthode de calcul comme un exercice de 12 mois (la période de référence pour l'application du barème est alors de 4 exercices antérieurs à l'exercice 2022).
- Lorsque les comptes annuels ne sont pas disponibles pour chaque année de la période 2018-2021, la moyenne est calculée sur la base des comptes annuels disponibles.
- Lorsque les bénéfices d'exploitation et/ou le ROA ne sont pas des paramètres pertinents, un opting-out s'impose.

§ 5. Modalités d'octroi

Sous les conditions de cette convention collective de travail, chaque entreprise accordera une prime pouvoir d'achat à ses ouvriers au plus tard le 31 décembre 2023 sous la forme prévue à l'article 19quinquies §5 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, comme modifié par l'arrêté royal du 23 avril 2023 (Moniteur Belge 28 avril 2023).

Les chèques consommation sont attribués aux ouvriers liés par un contrat de travail au moment du paiement de la prime pouvoir d'achat et qui, à ce moment, sont en service de l'employeur depuis un mois ou plus.

Les montants visés en l'article 3, §2 sont octroyés au prorata de la moyenne de l'emploi au cours de la période du 1^{er} octobre 2022 et 3(septembre 2023). Il est tenu compte de la durée de l'emploi, de la fraction d'occupation et du

nombre de jours travaillés et de jours assimilés comme prévus dans le système sectoriel des écochèques (CCT du 20/12/2021, numéro d'enregistrement 172259/CO/111).

Un ouvrier qui entre en service après la période de référence (entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023), qui a au moins 1 mois mais d'ancienneté au moment du paiement de la prime de pouvoir d'achat, et qui est encore en service au moment du paiement, reçoit un montant forfaitaire d'un douzième d'une prime de pouvoir d'achat. Pour chaque ouvrier, actif dans la période de référence susmentionnée, ayant un mois d'ancienneté et encore en service au moment du paiement de la prime de pouvoir d'achat, qui par la proratisation a droit à moins d'un douzième de prime pouvoir d'achat, cette prime de pouvoir d'achat est arrondie à un douzième

La prime de pouvoir d'achat doit également être accordée aux travailleurs intérimaires, dans les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ouvriers en service de l'utilisateur. Dans ce cas, les périodes pendant lesquelles le travailleur intérimaire effectue un travail chez l'employeur/utilisateur sont assimilées à des périodes d'emploi dans le cadre d'un contrat de travail.

§ 6. Imputation des primes déjà accordés

Les primes de pouvoir d'achat sous de chèques de consommation déjà octroyés ou promis après 28 avril 2023 seront déduites de la prime de pouvoir d'achat octroyée par la présente convention collective.

Article 4 - Opting out

L'employeur et sa délégation syndicale peuvent convenir de ne pas appliquer le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat fixé dans la présente convention collective de travail et de prévoir à la place une prime de pouvoir d'achat spécifique à l'entreprise. En l'absence d'une délégation syndicale, l'employeur prend cette décision avec l'accord de la majorité des ouvriers, L'accord sur cet opting out et l'avantage spécifique à l'entreprise doivent faire l'objet d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 31 octobre 2023 inclus. Dans cette convention collective de travail, on ajoute une justification selon laquelle on est une entreprise ou de bons résultats ont été obtenus pendant la crise. En l'absence d'une telle convention collective de travail, le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat s'applique.

Article 5 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 31 août 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

C.C.T. : 20/12/2021

A.R. : 07/10/2022

M.B. :17/10/2023

1. Contenu : (coordonné)

Intervention de l'employeur dans les frais de transport du chemin du travail, aussi si l'ouvrier se déplacent pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo (indemnité, vélo).

Pour les déplacements avec le transport publique la CCT 19/09 du CNT est d'application. Voir aussi tableau sous la rubrique 830.01.

2. Remplacement de C.C.T :

C.C.T. 16/12/2019

A.R. 23/11/2020

M.B.13/01/2021

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et charpentes métalliques.

Article 2 - Remplacement

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 décembre 2019 enregistrée sous le numéro 156836/CO/111.

Article 3 - Transport en commun

A partir du 1^{er} juillet 2019 la convention collective de travail n° 19/09 du 23 avril 2019 conclue en sein du conseil national de travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'applique.

Pour la partie du déplacement domicile-lieu de travail parcourue avec un autre moyen de transport que les transports en commun, les autres dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle sont applicables.

Comme incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail, les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer la possibilité du régime du tiers payant lorsque c'est possible.

Article 4 - Intervention pour d'autres moyens de transport

Par jour de travail, l'employeur verse au travailleur une intervention dans les frais de déplacement.

Le montant de cette intervention dépend du moyen de transport et de la distance aller-retour entre le domicile et le lieu de travail.
Cette intervention est payée mensuellement.

Article 5 - Données

Le travailleur doit fournir à l'employeur toutes les informations nécessaires concernant son domicile, les moyens de transport utilisés et le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail.

Le travailleur communiquera toute modification à ces données le plus rapidement possible à l'employeur.

L'employeur peut à tout moment vérifier l'authenticité de ces données et demander que des pièces justificatives lui soient fournies.

Article 6 - Distance du déplacement domicile-lieu de travail

Pour déterminer la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail ou une partie de ce trajet, c'est l'itinéraire le plus court pour le moyen de transport concerné qui est pris en compte, sauf en cas d'accord différent au niveau de l'entreprise.

La distance totale aller-retour est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur selon qu'une distance de 500 mètres a été dépassée ou non.

En cas de contestation, le nombre de kilomètres est déterminé en utilisant un planificateur d'itinéraire automatique, paramétré pour le moyen de transport utilisé (par ex. www.google.be/maps).

Par jour de travail, les trajets aller et retour ne sont pris qu'une seule fois en compte pour l'indemnisation, à moins que les déplacements domicile-lieu de travail supplémentaires soient effectués à la demande expresse de l'employeur.

Article 7 - Indemnité pour l'utilisation du vélo

Le travailleur qui déclare utiliser le vélo et l'utilise réellement pour ses déplacements domicile-lieu de travail, a droit à une indemnité vélo.

Cette indemnité s'élève à 0,18 € par kilomètre effectivement parcouru en vélo, avec un maximum de 7,20 € par jour de travail.

Toutefois, l'intervention par jour de travail sera de minimum 1,00 € pour les trajets jusqu'à 6 kilomètres, sans que le plafond maximal pour l'exonération fiscale de l'indemnité vélo ne puisse être dépassé (au moment de la signature de cette cct : 0,24 €/km).

Par déplacement domicile-lieu de travail à vélo, il convient d'entendre les déplacements effectivement effectués entre le domicile et le lieu de travail en cycle, en cycle motorisé, ou en speed pedelec, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière, étant entendu que les cycles motorisés et les speed pedelecs n'entrent en considération que lorsqu'ils sont propulsés de façon électrique.

Tant les vélos appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnité vélo.

Si le vélo est mis à disposition et est pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Si l'employeur met une voiture à la disposition du travailleur et la prend à charge entièrement, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Pour la partie du trajet domicile-lieu de travail pour laquelle le travailleur bénéficie déjà d'une indemnité pour le transport en commun, le travailleur n'a pas droit à une indemnité vélo.

Article 8 - Indemnité pour un autre moyen de transport

Le travailleur qui utilise un moyen de transport autre que le vélo ou les transports en commun bénéficie d'une intervention dans les frais de déplacement de 0,075 € par kilomètre parcouru, avec un maximum de 8,18 € par jour de travail.

L'intervention par jour de travail s'élèvera toutefois à minimum 1,50 € pour les déplacements jusqu'à 20 kilomètres et à minimum 1,80 € pour les déplacements à partir de 21 kilomètres.

Tant les véhicules appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnisation.

Si le véhicule est mis à disposition et pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité.

Article 9 - Contrôle

L'employeur peut contrôler à tout moment l'utilisation du vélo ou d'un autre moyen de transport et vérifier si le travailleur l'utilise effectivement pour ces déplacements.

Le mode de contrôle et les autres modalités sont définis au niveau de l'entreprise et communiqués aux travailleurs.

Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, ce contrôle fait l'objet d'une concertation préalable avec cette dernière.

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

Une suspension temporaire du droit à l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail ne peut être appliquée que si elle est prévue au règlement de travail.

Article 10 - Transport collectif organisé

§ 1. Lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs organise un transport collectif de travailleurs, la présente convention collective de travail doit être considérée comme ayant été mise en œuvre dès que les charges pour l'entreprise par travailleur pour la même distance sont égales à l'indemnité qui aurait été due si le transport avait eu lieu en train.

Si tel n'est pas le cas, l'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

§ 2. Pour le calcul de la distance, il convient de tenir compte du fait que le transport collectif organisé ne suit généralement pas l'itinéraire direct entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Le cas échéant, la distance qui doit servir de base pour l'indemnisation de la part de l'employeur sera déterminée paritairement au niveau de l'entreprise.

§ 3. Lorsque le travailleur utilise simultanément un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'indemnité sera calculée sur la base de la distance totale parcourue, déduction faite des coûts déjà supportés par l'employeur pour le transport qu'il organise.

L'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train, pour la même distance parcourue, sera

réglée paritairement au niveau de l'entreprise, à condition que les dispositions du §2 soient correctement prises en compte.

Article 11 - Indemnisation des déplacements spéciaux

§ 1. L'employeur rembourse au travailleur les frais de déplacement réels engagés pour suivre des formations à la demande de l'employeur.

§ 2. Les déplacements que le travailleur effectue pour participer à des activités dans le cadre des cellules pour l'emploi sont remboursés de la même manière que les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 12 - Dispositions plus favorables

Dans le cas où des dispositions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail sont en vigueur dans des entreprises, celles-ci pourront être maintenues.

Article 13 - Rapports de mobilité

Dans le cadre des rapports de mobilité tri-annuels (Loi du 8 avril 2003, chapitre XI) il est recommandé aux entreprises avec plus de 100 travailleurs d'examiner en conseil d'entreprise les possibilités de soutien de la mobilité et d'utilisation du système tiers payant.

Article 14 - Évaluation de l'indemnité

Les partenaires sociaux sectoriels évalueront tous les deux ans les modalités et le montant des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 15 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2022.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire.

Annexe - Table de remboursement du déplacement domicile - lieu de travail (2022)

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo Montant par jour de travail
1	0,24 €
2	0,48 €
3	0,72 €
4	0,96 €
5	1,00 €
6	1,08 €
7	1,26 €
8	1,44 €
9	1,62 €
10	1,80 €
11	1,98 €
12	2,16 €
13	2,34 €
14	2,52 €
15	2,70 €
16	2,88 €
17	3,06 €
18	3,24 €
19	3,42 €
20	3,60 €
21	3,78 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo Montant par jour de travail
22	3,96 €
23	4,14 €
24	4,32 €
25	4,50 €
26	4,68 €
27	4,86 €
28	5,04 €
29	5,22 €
30	5,40 €
31	5,58 €
32	5,76 €
33	5,94 €
34	6,12 €
35	6,30 €
36	6,48 €
37	6,66 €
38	6,84 €
39	7,02 €
40	7,20 €
À partir de 40	7,20 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
de 1 à 20	1,50 €
de 21 à 24	1,80 €
25	1,88 €
26	1,95 €
27	2,03 €
28	2,10 €
29	2,18 €
30	2,25 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
31	2,33 €
32	2,40 €
33	2,48 €
34	2,55 €
35	2,63 €
36	2,70 €
37	2,78 €
38	2,85 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
39	2,93 €
40	3,00 €
41	3,08 €
42	3,15 €
43	3,23 €
44	3,30 €
45	3,38 €
46	3,45 €
47	3,53 €
48	3,60 €
49	3,68 €
50	3,75 €
51	3,83 €
52	3,90 €
53	3,98 €
54	4,05 €
55	4,13 €
56	4,20 €
57	4,28 €
58	4,35 €
59	4,43 €
60	4,50 €
61	4,58 €
62	4,65 €
63	4,73 €
64	4,80 €
65	4,88 €
66	4,95 €
67	5,03 €
68	5,10 €
69	5,18 €
70	5,25 €
71	5,33 €
72	5,40 €
73	5,48 €
74	5,55 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
75	5,63 €
76	5,70 €
77	5,78 €
78	5,85 €
79	5,93 €
80	6,00 €
81	6,08 €
82	6,15 €
83	6,23 €
84	6,30 €
85	6,38 €
86	6,45 €
87	6,53 €
88	6,60 €
89	6,68 €
90	6,75 €
91	6,83 €
92	6,90 €
93	6,98 €
94	7,05 €
95	7,13 €
96	7,20 €
97	7,28 €
98	7,35 €
99	7,43 €
100	7,50 €
101	7,58 €
102	7,65 €
103	7,73 €
104	7,80 €
105	7,88 €
106	7,95 €
107	8,03 €
108	8,10 €
109	8,18 €
À partir de 109	8,18 €

C.C.T. : 13/11/2023

A.R. :

M.B. :

1. Contenu :

Intervention de l'employeur dans les frais de transport du chemin du travail, aussi si l'ouvrier se déplace pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo (indemnité, vélo).

Pour les déplacements avec le transport publique la CCT 19/09 du CNT est d'application.

Voir aussi tableau sous la rubrique 830.01.

2. Remplacement de C.C.T :

C.C.T. du 20/12/2021

A.R. 07/10/2022

M.B.17/02/2023

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2024 pour une durée indéterminée.

150 b Frais de transport (à partir de 2024)

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et charpentes métalliques.

Article 2 - Remplacement

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 décembre 2021 enregistrée sous le numéro 172257 /CO/111.

Article 3 - Transport en commun

A partir du 1^{er} juillet 2019 la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 conclue en sein du conseil national de travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'applique.

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'intervention financière de l'employeur prévue dans la convention collective de travail n° 19/9 est, dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, augmentée de 12,5%. Cette augmentation constitue une avance sur des futures augmentations de l'intervention prévue par la convention collective 19/09.

Pour la partie du déplacement domicile-lieu de travail parcourue avec un autre moyen de transport que les transports en commun, les autres dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle sont applicables.

Comme incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail, les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer la possibilité du régime du tiers payant lorsque c'est possible.

Dans ce contexte, les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'impact positif que la possibilité de déduire la TVA peut avoir sur le coût du recours au régime du tiers payant.

Article 4 - Intervention pour d'autres moyens de transport

Par jour de travail, l'employeur verse au travailleur une intervention dans les frais de déplacement.

Le montant de cette intervention dépend du moyen de transport et de la distance aller-retour entre le domicile et le lieu de travail.

Cette intervention est payée mensuellement.

Article 5 - Données

Le travailleur doit fournir à l'employeur toutes les informations nécessaires concernant son domicile, les moyens de transport utilisés et le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail.

Le travailleur communiquera toute modification à ces données le plus rapidement possible à l'employeur.

L'employeur peut à tout moment vérifier l'authenticité de ces données et demander que des pièces justificatives lui soient fournies.

Article 6 - Distance du déplacement domicile-lieu de travail

Pour déterminer la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail au une partie de ce trajet, c'est l'itinéraire le plus court pour le moyen de transport concerné qui est pris en compte, sauf en cas d'accord différent au niveau de l'entreprise.

La distance totale aller-retour est arrondie au kilomètre supérieur au inférieur selon qu'une distance de 500 mètres a été dépassée au non.

En cas de contestation, le nombre de kilomètres est déterminé en utilisant un planificateur d'itinéraire automatique, paramétré pour le moyen de transport utilisé (par ex. www.google.be/maps).

Par jour de travail, les trajets aller et retour ne sont pris qu'une seule fois en compte pour l'indemnisation, à moins que les déplacements domicile-lieu de travail supplémentaires soient effectués à la demande expresse de l'employeur.

Article 7 - Indemnité pour l'utilisation du vélo

Le travailleur qui déclare utiliser le vélo et l'utilise réellement pour ses déplacements domicile-lieu de travail, a droit à une indemnité vélo.

Cette indemnité s'élève à 0,27 € par kilomètre effectivement parcouru en vélo, avec un maximum de 10,80 € par jour de travail.

Par déplacement domicile-lieu de travail à vélo, il convient d'entendre les déplacements effectivement effectués entre le domicile et le lieu de travail en cycle, en cycle motorisé, au en speed pedelec, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière, étant entendu que les cycles motorisés et les speed pedelecs n'entrent en considération que lorsqu'ils sont propulsés de façon électrique.

Tant les vélos appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnité vélo.

Si le vélo est mis à disposition et est pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Si l'employeur met une voiture à la disposition du travailleur et la prend à charge entièrement, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Pour la partie du trajet domicile-lieu de travail pour laquelle le travailleur bénéficie déjà d'une indemnité pour le transport en commun, le travailleur n'a pas droit à une indemnité vélo.

Article 8 - Indemnité pour un autre moyen de transport

Le travailleur qui utilise un moyen de transport autre que le vélo ou les transports en commun bénéficie d'une intervention dans les frais de déplacement de 0,084 € par kilomètre parcouru, avec un maximum de 9,20 € par jour de travail.

L'intervention par jour de travail s'élèvera toutefois à minimum 1,69 € pour les déplacements jusqu'à 20 kilomètres et à minimum 2,03 € pour les déplacements à partir de 21 kilomètres.

Tant les véhicules appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnisation.

Si le véhicule est mis à disposition et pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité.

Article 9 - Contrôle

L'employeur peut contrôler à tout moment l'utilisation du vélo ou d'un autre moyen de transport et vérifier si le travailleur l'utilise effectivement pour ces déplacements.

Le mode de contrôle et les autres modalités sont définis au niveau de l'entreprise et communiqués aux travailleurs.

Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, ce contrôle fait l'objet d'une concertation préalable avec cette dernière.

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

Une suspension temporaire du droit à l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail ne peut être appliquée que si elle est prévue au règlement de travail.

Article 10 - Transport collectif organisé

§ 1. Lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs organise un transport collectif de travailleurs, la présente convention collective de travail doit être considérée comme ayant été mise en œuvre dès que les charges pour l'entreprise par travailleur pour la même distance sont égales à l'indemnité qui aurait été due si le transport avait eu lieu en train.

Si tel n'est pas le cas, l'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

§ 2. Pour le calcul de la distance, il convient de tenir compte du fait que le transport collectif organisé ne suit généralement pas l'itinéraire direct entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Le cas échéant, la distance qui doit servir de base pour l'indemnisation de la part de l'employeur sera déterminée paritairement au niveau de l'entreprise.

§ 3. Lorsque le travailleur utilise simultanément un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'indemnité sera calculée sur la base de la distance totale parcourue, déduction faite des coûts déjà supportés par l'employeur pour le transport qu'il organise.

L'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train, pour la même distance parcourue, sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise, à condition que les dispositions du §2 soient correctement prises en compte.

Article 11 - Indemnisation des déplacements spéciaux

§ 1. L'employeur rembourse au travailleur les frais de déplacement réels engagés pour suivre des formations à la demande de l'employeur.

§ 2. Les déplacements que le travailleur effectue pour participer à des activités dans le cadre des cellules pour l'emploi sont remboursés de la même manière que les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 12 - Dispositions plus favorables

Dans le cas où des dispositions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail sont en vigueur dans des entreprises, celles-ci pourront être maintenues.

Article 13 - Rapports de mobilité

Dans le cadre des rapports de mobilité tri-annuels (Loi du 8 avril 2003, chapitre XI) il est recommandé aux entreprises avec plus de 100 travailleurs d'examiner en conseil d'entreprise les possibilités de soutien de la mobilité et d'utilisation du système tiers payant.

Article 14 - Évaluation de l'indemnité

Les partenaires sociaux sectoriels évalueront tous les deux ans les modalités et le montant des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 15 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2024.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire.

Annexe - Table de remboursement du déplacement domicile – lieu de travail (2024)

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo Montant par jour de travail
1	0,27 €
2	0,54 €
3	0,81 €
4	1,08 €
5	1,35 €
6	1,62 €
7	1,89 €
8	2,16 €
9	2,43 €
10	2,70 €
11	2,97 €
12	3,24 €
13	3,51 €
14	3,78 €
15	4,05 €
16	4,32 €
17	4,59 €
18	4,86 €
19	5,13 €
20	5,40 €
21	5,67 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo Montant par jour de travail
22	5,94 €
23	6,21 €
24	6,48 €
25	6,75 €
26	7,02 €
27	7,29 €
28	7,56 €
29	7,83 €
30	8,10 €
31	8,37 €
32	8,64 €
33	8,91 €
34	9,18 €
35	9,45 €
36	9,72 €
37	9,99 €
38	10,26 €
39	10,53 €
40	10,80 €
plus de 40	10,80 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
de 1 à 20	1,69 €
de 21 à 24	2,03 €
25	2,11 €
26	2,19 €
27	2,28 €
28	2,36 €
29	2,45 €
30	2,53 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
31	2,62 €
32	2,70 €
33	2,78 €
34	2,87 €
35	2,95 €
36	3,04 €
37	3,12 €
38	3,21 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
39	3,29 €
40	3,38 €
41	3,46 €
42	3,54 €
43	3,63 €
44	3,71 €
45	3,80 €
46	3,88 €
47	3,97 €
48	4,05 €
49	4,13 €
50	4,22 €
51	4,30 €
52	4,39 €
53	4,47 €
54	4,56 €
55	4,64 €
56	4,73 €
57	4,81 €
58	4,89 €
59	4,98 €
60	5,06 €
61	5,15 €
62	5,23 €
63	5,32 €
64	5,40 €
65	5,48 €
66	5,57 €
67	5,65 €
68	5,74 €
69	5,82 €
70	5,91 €
71	5,99 €
72	6,08 €
73	6,16 €
74	6,24 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
75	6,33 €
76	6,41 €
77	6,50 €
78	6,58 €
79	6,67 €
80	6,75 €
81	6,83 €
82	6,92 €
83	7,00 €
84	7,09 €
85	7,17 €
86	7,26 €
87	7,34 €
88	7,43 €
89	7,51 €
90	7,59 €
91	7,68 €
92	7,76 €
93	7,85 €
94	7,93 €
95	8,02 €
96	8,10 €
97	8,18 €
98	8,27 €
99	8,35 €
100	8,44 €
101	8,52 €
102	8,61 €
103	8,69 €
104	8,78 €
105	8,86 €
106	8,94 €
107	9,03 €
108	9,11 €
À partir de 109	9,20 €

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 03/03/2023

M.B. 06/04/2023

1. Contenu :

Indemnité de mobilité

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 16/12/2019

A.R. 08/07/2020

M.B. 10/08/2020

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 février 2022

INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la CCT accord national 2021-2022 du 27 octobre 2021 (n° d'enregistrement 169137/CO/111).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises relevant de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, et leurs ouvriers, qui se déplacent de leur domicile, du lieu d'embauche, pour autant que celui-ci ne serve que de lieu de ramassage, ou du lieu de ramassage vers le (premier) chantier et inversement à partir du (dernier) chantier, quel que soit le moyen de transport, mis à disposition ou non par l'employeur.

Un chantier ne peut jamais être le lieu d'embauche.

Article 2

Cette convention collective de travail ne contient que des dispositions relatives aux indemnités de mobilité accordées pour les déplacements susmentionnés. Elle ne contient pas des dispositions relatives aux interventions de l'employeur dans les frais de transport de l'ouvrier. Celles-ci sont au niveau de l'entreprise conformément aux règles légales et conventionnelles qui restent d'application.

Article 3

L'employeur versera une indemnité de mobilité aux ouvriers visés à l'article 1.

Le montant de l'indemnité de mobilité s'élève à 0,1579 €/km.

Article 4

Dans les entreprises où il existe déjà d'autres formes d'indemnités pour les déplacements mentionnés ci-dessus, les dispositions de la présente convention collective de travail peuvent être intégrées dans ce régime existant au

niveau de l'entreprise par une convention collective de travail sans que cela puisse porter atteinte au régime existant plus favorable.

Les dispositions ainsi définies au niveau de l'entreprise seront applicables à tous les ouvriers y compris les nouveaux entrants.

L'application de cette convention collective de travail ne peut engendrer dans les entreprises ou il existe déjà d'autres formes d'indemnités pour les déplacements ci-dessus, ni une augmentation des coûts pour l'employeur, ni une diminution des revenus de l'ouvrier.

Dans les entreprises ou il n'existe pas d'autres formes d'indemnités pour les déplacements visés ci-dessus par l'article 1, l'article 3 doit être appliqué.

Les régimes plus favorables existant au niveau des entreprises continuent de s'appliquer, y compris pour les ouvriers nouvellement embauchés.

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 décembre 2019 avec n° d'enregistrement 157714 concernant l'indemnité de mobilité, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 juillet 2020 (Moniteur Belge du 10 août 2020).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique et moyennant un préavis de 6 mois.

C.C.T. 20/12/2021

A.R. 09/05/2022

M.B.22/02/2023

1. Contenu :

- Attribution annuel des éco-cheques à la valeur de 250 euros
- Période de référence à partir du 1^{er} octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre inclus
- Assimilations
- Pro rata à base de la fraction d'occupation
- Attribution aux intérimaires

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 31/01/2018

M.B.22/02/2018

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} octobre 2021.

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

SYSTÈME SECTORIEL D'ÉCO-CHÈQUES

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

Article 2 - Bases juridiques

Les entreprises qui, sur base de l'article 5, section 2 de la convention collective de travail du 18 mai 2009 concernant l'accord national 2009-2010 (numéro d'enregistrement 94.402/CO/111) ou sur base de l'article 4, section 2 de la convention collective de travail du 11 juillet 2011 concernant l'accord national 2011-2012 (numéro d'enregistrement 108.610/CO/111) ou sur base de l'article 4 de la convention collective de travail du 24 février 2014 concernant l'accord national 2013-2014 (numéro d'enregistrement 122936/CO/111) ou sur base de l'article 5 de la convention collective de travail du 15 mai 2017 concernant l'accord national 2017-2018 (numéro d'enregistrement 139773/CO/111) ou sur base de l'article 3 de la convention collective de travail du 24 juin 2019 concernant l'accord national 2019-2020 (numéro d'enregistrement 152956/CO/111) ou sur base de l'article 18 de la convention collective de travail du 27 octobre 2021 concernant l'accord national 2021-2022 (enregistrement en cours), ont choisi une autre mise en œuvre que les éco-chèques suivant la procédure prévue par ledit article continuent à appliquer cette formule alternative.

La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour ces entreprises.

Article 3 - Période de référence

Depuis le 1^{er} octobre 2012, tous les ouvriers à temps plein reçoivent annuellement des éco-chèques pour une valeur totale de € 250.

La période de référence commence le 1^{er} octobre de l'année précédente et se termine le 30 septembre de l'année en cours.

La valeur nominale maximum d'un éco-chèque s'élève à € 10 par chèque.

Article 4 - Prestations et assimilations

Pendant la période de référence, il est tenu compte :

- De tous les jours d'occupation effective ;
- Tous les jours de chômage temporaire, y compris les jours de chômage temporaire couverts par des allocations vacances- jeunesse et vacances-seniors ;
- Tous les jours couverts par un salaire garanti ;
- Tous les jours d'absence suite à un accident de travail ;
- Pour une période limitée à maximum 3 mois au total en outre de la période couverte par le salaire garanti, pendant la période de référence, tous les jours d'absence pour cause de maladie et d'accident de droit commun, pour autant qu'au moins 1 jour de salaire garanti pour cette maladie ou pour cet accident de droit commun ait été payé pendant la période de référence ;
- Si la même maladie ou le même accident de droit commun continue de manière ininterrompue dans la période de référence suivante, le restant de la période de maximum 3 mois est épuisé ;
- Tous les jours de maladie durant une période de chômage temporaire avec un maximum de 3 mois consécutifs ;
- En cas de maladie immédiatement consécutive à une période d'incapacité de travail suite à un accident du travail, cette période de maladie sera assimilée 3 mois maximum pour autant qu'elle ne soit pas la conséquence de l'incapacité de travail suite à un accident du travail ;
- La période complète de congé de naissance ;
- Les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

Article 5 - Attribution au pro rata

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, le montant de € 250 est adapté en fonction de la fraction d'occupation.

La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier concerné et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Pour les ouvriers qui n'ont pas été liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de € 250 est adapté au prorata de leur période d'occupation.

Article 6 - Éco-chèques sous forme électronique

Les employeurs accorderont les éco-chèques au nom de l'ouvrier sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier.

Article 7 - Intérimaires

Par rapport aux intérimaires, l'avantage de l'écochèque sectoriel, s'applique pleinement, mutatis mutandis, conformément à l'article 10 de la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition aux employeurs des travailleurs.

Article 8 - Durée

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2017 relative au système sectoriel d'éco-chèques (numéro d'enregistrement 140.564/CO/111).

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 19/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages - Anvers

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 16/10/2017, No de rég. : 143026/CO/111

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2023.

Convention collective de travail du 19 décembre 2023CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D' ANNEE
EN D'AUTRES AVANTAGES-ANVERS

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers (h/f) des entreprises établies dans la province d' Anvers ressortissant à la Commission paritaire 111 pour les ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique, excepté les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Anvers (numéro d' enregistrement 143026/CO/111).

§ 2. Plus précisément, la convention collective susmentionnée est complétée par des dispositions relatives à la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en jours de congé ou en leasing vélos, en tenant compte des accords conclus à l'article 13 de l'accord national 2023-2024 du 18 septembre 2023 (numéro d'enregistrement 183205/CO/111).

CHAPITRE III. - COMPLÉMENT À LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 OCTOBRE 2017 RELATIVE
À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE ANVERS**Article 3**

La convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Anvers est complétée par les dispositions ci- après.

CHAPITRE V - CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE EN D'AUTRES AVANTAGES

Article 11 - Entrée en vigueur

Le présent chapitre entre en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2023.

Article 12 - Conditions

§ 1. La prime de fin d'année en application de la présente convention collective de travail peut être convertie en jours de congé ou utilisée pour le leasing vélos sous les conditions cumulatives suivantes :

- a) La conversion peut concerner au maximum la moitié de la prime de fin d'année.
- b) La conversion n'est possible que si cela est confirmé dans une CCT d'entreprise ;
- c) La conversion n'est possible que sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)
- d) La conversion doit être faite sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)
- e) Les travailleurs doivent recevoir une information préalable sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

§ 2. Afin d'assurer la neutralité des coûts de la conversion, le budget qui peut être utilisé pour le leasing vélo et/ou pour des jours de congé, doit tenir compte de tous les coûts patronaux de la prime de fin d'année.

Il s'agit au moins des éléments suivants

- Les cotisations patronales trimestrielles à l'ONSS ;
- Les cotisations patronales annuel/es au pécule de vacances ;
- Les cotisations patronales au Fonds de sécurité d'Existence ;
- Les cotisations patronales à la pension complémentaire sectorielle (pour les employeurs affiliés) ;
- Les cotisations patronales éventuel/es à un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.

Lors de la détermination du budget pouvant être utilisé pour le leasing vélo et/au pour des jours de congé, les coûts réels pour l'employeur liés au leasing vélo et/au pour l'octroi des jours de congés peuvent également être pris en compte. Ces coûts pour l'employeur doivent être détaillés et communiqués de façon transparente.

§ 3. La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 12, §1, b reprend au moins :

- la méthode précise de calcul du budget pour le leasing vélo et/au la conversion en jours de congé ;
- une description détaillée du coût du leasing vélo et/au des jours de congé ;
- les personnes qui peuvent choisir de faire usage du système.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si une CCT d'entreprise telle que visée à l'article 12, §1 a été conclue avant le 19 décembre 2023.

§ 4. Les modalités et conséquences du leasing vélos et/au de la conversion en jours de congé proposées en application du présent chapitre sont concertées avec la délégation syndicale compétente. A défaut de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les travail/eurs, qui ont la possibilité de se faire assister par un permanent syndical.

Ceci concerne tous les aspects pertinents de l'offre de l'employeur et au moins les durées possibles du leasing vélo et les dispositions en cas de résiliation anticipée.

Ces modalités doivent être appliquées de manière non-discriminatoire à tous les travailleurs qui font usage de l'offre.

Tous les travailleurs en sont informés de façon complète et c/aire.

§ 5 Un accord individuel est conclu entre le travailleur qui souhaite bénéficier de l'offre de leasing vélos en application du présent chapitre et l'employeur, qui en fixe les principales modalités. Celles-ci ne peuvent pas être en contradiction avec la convention collective de travail visée à l'article 12, §1, b.

Cela comprend au moins

- Le montant de la réduction de la prime de fin d'année ;
- La date de début effectif et la durée du contrat de location de vélo ;
- Les modalités de règlement à la fin de la période de location ;
- Les modalités en cas de résiliation anticipée du contrat de location ;
- L'engagement du salarié à utiliser le vélo pour ses déplacements domicile-travail.

Article 13 - Moment du choix

§ 1. Le travailleur choisit individuellement et volontairement de faire usage ou non de la possibilité qui lui est offerte de convertir une partie de la prime de fin d'année en un avantage alternatif.

Les moments au les employés peuvent exercer ce choix seront déterminés au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 12.

§ 2. La possibilité de conversion en d'autres avantages peut être appliquée pour la première fois à la prime de fin d'année 2023.

En ce qui concerne les primes de fin d'année ultérieures, la possibilité pour les travailleurs de convertir une partie de la prime de fin d'année peut être offerte au plus tard jusqu'à la fin de la période de référence concernée.

CHAPITRE IV. - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 19/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages - Limbourg

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 16/10/2017, No de rég. : 142845/CO/111

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2023.

Convention collective de travail du 19 décembre 2023CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D' ANNEE
EN D'AUTRES AVANTAGES- LIMBOURG

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers (h/f) des entreprises établies dans la province de Limbourg ressortissant à la commission paritaire 111 pour les ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique, excepté les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Limbourg (numéro d' enregistrement 142845/CO/111).

§ 2. Plus précisément, la convention collective susmentionnée est complétée par des dispositions relatives à la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en jours de congé ou en leasing vélos, en tenant compte des accords conclus à l'article 13 de l'accord national 2023-2024 du 18 septembre 2023 (numéro d'enregistrement 183205/CO/111).

CHAPITRE III. - COMPLÉMENT À LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 OCTOBRE 2017 RELATIVE
À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE LIMBOURG**Article 3**

La convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Limbourg est complétée par les dispositions ci-après.

CHAPITRE V - CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE EN D'AUTRES AVANTAGES

Article 11 - Entrée en vigueur

Le présent chapitre entre en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2023.

Article 12 - Conditions

§ 1. La prime de fin d'année en application de la présente convention collective de travail peut être convertie en jours de congé au utilisée pour le leasing vélos sous les conditions cumulatives suivantes :

- La conversion peut concerner au maximum la moitié de la prime de fin d'année.
- La conversion n'est possible que si cela est confirmé dans une CCT d'entreprise ;
- La conversion n'est possible que sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)
- La conversion doit être faite sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)
- Les travailleurs doivent recevoir une information préalable sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

§ 2. Afin d'assurer la neutralité des coûts de la conversion, le budget qui peut être utilisé pour le leasing vélo et/au pour des jours de congé, doit tenir compte de tous les coûts patronaux de la prime de fin d'année.

Il s'agit au mains des éléments suivants

- Les cotisations patronales trimestrielles à l'ONSS ;
- Les cotisations patronales annuel/es au pécule de vacances ;
- Les cotisations patronales au Fonds de sécurité d'Existence ;
- Les cotisations patronales à la pension complémentaire sectorielle (pour les employeurs affiliés) ;
- Les cotisations patronales éventuelles à un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.

Lors de la détermination du budget pouvant être utilisé pour le leasing vélo et/au pour des jours de congé, les coûts réels pour l'employeur liés au leasing vélo et/au pour l'octroi des jours de congés peuvent également être pris en compte. Ces coûts pour l'employeur doivent être détaillés et communiqués de façon transparente.

§ 3. La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 12, §1, b. reprend au moins :

- la méthode précise de calcul du budget pour le leasing vélo et/au la conversion en jours de congé ;
- une description détaillée du coût du leasing vélo et/au des jours de congé ;
- les personnes qui peuvent choisir de faire usage du système.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si une CCT d'entreprise telle que visée à l'article 12, §1 a été conclue avant le 19 décembre 2023.

§ 4. Les modalités et conséquences du leasing vélos et/au de la conversion en jours de congé proposées en application du présent chapitre sont concertées avec la délégation syndicale compétente. A défaut de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les travailleurs, qui ont la possibilité de se faire assister par un permanent syndical.

Ceci concerne tous les aspects pertinents de l'offre de l'employeur et au mains les durées possibles du leasing vélo et les dispositions en cas de résiliation anticipée.

Ces modalités doivent être appliquées de manière non-discriminatoire à tous les travailleurs qui font usage de l'offre.

Tous les travailleurs en sont informés de façon complète et claire.

§ 5 Un accord individuel est conclu entre le travailleur qui souhaite bénéficier de l'offre de leasing vélos en application du présent chapitre et l'employeur, qui en fixe les principales modalités.

Celles-ci ne peuvent pas être en contradiction avec la convention collective de travail visée à l'article 12, §1, b.

Cela comprend au moins

- Le montant de la réduction de la prime de fin d'année ;
- La date de début effectif et la durée du contrat de location de vélo ;
- Les modalités de règlement à la fin de la période de location ;
- les modalités en cas de résiliation anticipée du contrat de location ;
- L'engagement du salarié à utiliser le vélo pour ses déplacements domicile-travail.

Article 13 - Moment du choix

§ 1. Le travailleur choisit individuellement et volontairement de faire usage ou non de la possibilité qui lui est offerte de convertir une partie de la prime de fin d'année en un avantage alternatif.

Les moments au les employés peuvent exercer ce choix seront déterminés au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 12.

§ 2. La possibilité de conversion en d'autres avantages peut être appliquée pour la première fois à la prime de fin d'année 2023.

En ce qui concerne les primes de fin d'année ultérieures, la possibilité pour les travailleurs de convertir une partie de la prime de fin d'année peut être offerte au plus tard jusqu'à la fin de la période de référence concernée.

CHAPITRE IV. - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 19/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages - Flandre Orientale

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 16/10/2017, No de rég. : 142846/CO/111

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2023.

Convention collective de travail du 19 décembre 2023CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE
EN D'AUTRES AVANTAGES- FLANDRE ORIENTALE

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, établis dans la province de Flandre orientale.

Elle ne s'applique ni aux entreprises de montage de pantois et charpentes métalliques ni à Philips S.A., Bekaert S.A., Volvo Cars Gent S.A. et Volvo Europa Truck S.A.

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Flandre orientale (numéro d'enregistrement 142846/CO/111).

§ 2. Plus précisément, la convention collective susmentionnée est complétée par des dispositions relatives à la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en jours de congé ou en leasing vélos, en tenant compte des accords conclus à l'article 13 de l'accord national 2023-2024 du 18 septembre 2023 (numéro d'enregistrement 183205/CO/111).

CHAPITRE III. - COMPLÉMENT À LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 OCTOBRE 2017 RELATIVE
À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE FLANDRE ORIENTALE

Article 3

La convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Flandre orientale est complétée par les dispositions ci-après.

*CHAPITRE IV - CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE
EN D'AUTRES AVANTAGES*

Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent chapitre entre en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2023.

Article 6 - Conditions

§ 1. La prime de fin d'année en application de la présente convention collective de travail peut être convertie en jours de congé ou utilisée pour le leasing vélos sous les conditions cumulatives suivantes :

- La conversion peut concerner au maximum la moitié de la prime de fin d'année.*
- La conversion n'est possible que si cela est confirmé dans une CCT d'entreprise ;*
- La conversion n'est possible que sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)*
- La conversion doit être faite sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)*
- Les travailleurs doivent recevoir une information préalable sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.*

§ 2. Afin d'assurer la neutralité des coûts de la conversion, le budget qui peut être utilisé pour le leasing vélo et/ou pour des jours de congé, doit tenir compte de tous les coûts patronaux de la prime de fin d'année.

Il s'agit au moins des éléments suivants

- Les cotisations patronales trimestrielles à l'ONSS ;*
- Les cotisations patronales annuel/es au pécule de vacances ;*
- Les cotisations patronales au Fonds de sécurité d'Existence ;*
- Les cotisations patronales à la pension complémentaire sectorielle (pour les employeurs affiliés) ;*
- Les cotisations patronales éventuelles à un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.*

Lors de la détermination du budget pouvant être utilisé pour le leasing vélo et/au pour des jours de congé, les coûts réels pour l'employeur liés au leasing vélo et/au pour l'octroi des jours de congés peuvent également être pris en compte. Ces coûts pour l'employeur doivent être détaillés et communiqués de façon transparente.

§ 3. La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 6, §1, b. reprend au moins :

- la méthode précise de calcul du budget pour le leasing vélo et/au la conversion en jours de congé ;*
- une description détaillée du coût du leasing vélo et/au des jours de congé ;*
- les personnes qui peuvent choisir de faire usage du système.*

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si une CCT d'entreprise telle que visée à l'article 6, §1 a été conclue avant le 19 décembre 2023.

§ 4. Les modalités et conséquences du leasing vélos et/au de la conversion en jours de congé proposées en application du présent chapitre sont concertées avec la délégation syndicale compétente. A défaut de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les travailleurs, qui ont la possibilité de se faire assister par un permanent syndical.

Ceci concerne tous les aspects pertinents de l'offre de l'employeur et au moins les durées possibles du leasing vélo et les dispositions en cas de résiliation anticipée.

Ces modalités doivent être appliquées de manière non-discriminatoire à tous les travailleurs qui font usage de l'offre.

Tous les travailleurs en sont informés de façon complète et claire.

§ 5 Un accord individuel est conclu entre le travailleur qui souhaite bénéficier de l'offre de leasing vélos en application du présent chapitre et l'employeur, qui en fixe les principales modalités.

Celles-ci ne peuvent pas être en contradiction avec la convention collective de travail visée à l'article 6, §1, b.

Cela comprend au moins

- Le montant de la réduction de la prime de fin d'année ;*
- La date de début effectif et la durée du contrat de location de vélo ;*

- Les modalités de règlement à la fin de la période de location ;
- Les modalités en cas de résiliation anticipée du contrat de location ;
- L'engagement du salarié à utiliser le vélo pour ses déplacements domicile-travail.

Article 6 - Moment du choix

§ 1. Le travailleur choisit individuellement et volontairement de faire usage ou non de la possibilité qui lui est offerte de convertir une partie de la prime de fin d'année en un avantage alternatif.

Les moments où les employés peuvent exercer ce choix seront déterminés au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 6.

§ 2. La possibilité de conversion en d'autres avantages peut être appliquée pour la première fois à la prime de fin d'année 2023.

En ce qui concerne les primes de fin d'année ultérieures, la possibilité pour les travailleurs de convertir une partie de la prime de fin d'année peut être offerte au plus tard jusqu'à la fin de la période de référence concernée.

CHAPITRE IV. - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 19/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages - Flandre Occidentale

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 16/10/2017, No de rég. : 145690/CO/111

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2023.

Convention collective de travail du 19 décembre 2023CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE
EN D'AUTRES AVANTAGES-FLANDRE OCCIDENTALE

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, établis en Flandre occidentale.

Elle ne s'applique pas aux entreprises de montage de pants et charpentes métalliques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Flandre occidentale (numéro d'enregistrement 145690/CO/111).

§ 2. Plus précisément, la convention collective susmentionnée est complétée par des dispositions relatives à la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en jours de congé ou en leasing vélos, en tenant compte des accords conclus à l'article 13 de l'accord national 2023-2024 du 18 septembre 2023 (numéro d'enregistrement 183205/CO/111).

CHAPITRE III. - COMPLÉMENT À LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 OCTOBRE 2017 RELATIVE
À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE FLANDRE OCCIDENTALE

Article 3

La convention collective de travail du 16 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année Flandre occidentale est complétée par les dispositions ci-après.

*CHAPITRE V – CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE
EN D'AUTRES AVANTAGES*

Article 10 - Entrée en vigueur

Le présent chapitre entre en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2023.

Article 11 - Conditions

§ 1. La prime de fin d'année en application de la présente convention collective de travail peut être convertie en jours de congé ou utilisée pour le leasing vélos sous les conditions cumulatives suivantes :

- a) La conversion peut concerner au maximum la moitié de la prime de fin d'année.*
- b) La conversion n'est possible que si cela est confirmé dans une CCT d'entreprise ;*
- c) La conversion n'est possible que sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)*
- d) La conversion doit être faite sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)*
- e) Les travailleurs doivent recevoir une information préalable sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.*

§ 2. Afin d'assurer la neutralité des coûts de la conversion, le budget qui peut être utilisé pour le leasing vélo et/ou pour des jours de congé, doit tenir compte de tous les coûts patronaux de la prime de fin d'année.

Il s'agit au mains des éléments suivants

- Les cotisations patronales trimestriel/es à l'ONSS ;*
- Les cotisations patronales annuel/es au pécule de vacances ;*
- Les cotisations patronales au Fonds de sécurité d'Existence ;*
- Les cotisations patronales à la pension complémentaire sectorielle (pour les employeurs affiliés) ;*

- Les cotisations patronales éventuelles à un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.

Lors de la détermination du budget pouvant être utilisé pour le leasing vélo et/au pour des jours de congé, les coûts réels pour l'employeur liés au leasing vélo et/au pour l'octroi des jours de congés peuvent également être pris en compte. Ces coûts pour l'employeur doivent être détaillés et communiqués de façon transparente.

§ 3. La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 11, §1, b. reprend au moins :

- la méthode précise de calcul du budget pour le leasing vélo et/au la conversion en jours de congé ;
- une description détaillée du coût du leasing vélo et/au des jours de congé ;
- les personnes qui peuvent choisir de faire usage du système

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si une CCT d'entreprise telle que visée à l'article 11, §1 a été conclue avant le 19 décembre 2023.

§ 4. Les modalités et conséquences du leasing vélos et/au de la conversion en jours de congé proposées en application du présent chapitre sont concertées avec la délégation syndicale compétente. A défaut de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les travailleurs, qui ont la possibilité de se faire assister par un permanent syndical.

Ceci concerne tous les aspects pertinents de l'offre de l'employeur et au mains les durées possibles du leasing vélo et les dispositions en cas de résiliation anticipée.

Ces modalités doivent être appliquées de manière non-discriminatoire à tous les travailleurs qui font usage de l'offre.

Tous les travailleurs en sont informés de façon complète et c/aire.

§ 5 Un accord individuel est conclu entre le travailleur qui souhaite bénéficier de l'offre de leasing vélos en application du présent chapitre et l'employeur, qui en fixe les principales modalités.

Celles-ci ne peuvent pas être en contradiction avec la convention collective de travail visée à l'artic/e 11, §1, b.

Cela comprend au moins :

- Le montant de la réduction de la prime de fin d'année ;*
- La date de début effectif et la durée du contrat de location de vélo ;*
- Les modalités de règlement à la fin de la période de location ;*
- Les modalités en cas de résiliation anticipée du contrat de location ;*
- L'engagement du salarié à utiliser le vélo pour ses déplacements domicile-travail.*

Article 13 - Moment du choix

§ 1. Le travailleur choisit individuellement et volontairement de faire usage ou non de la possibilité qui lui est offerte de convertir une partie de la prime de fin d'année en un avantage alternatif.

Les moments ou les employés peuvent exercer ce choix seront déterminés au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 11.

§ 2. La possibilité de conversion en d'autres avantages peut être appliquée pour la première fois à la prime de fin d'année 2023.

En ce qui concerne les primes de fin d'année ultérieures, la possibilité pour les travailleurs de convertir une partie de la prime de fin d'année peut être offerte au plus tard jusqu'à la fin de la période de référence concernée.

CHAPITRE IV. - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 19/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages - Brabant

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. du 30/11/1998, ratifiée par la C.C.T. du 21/12/1998 (numéro d'enregistrement 49959/CO/111)

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2023.

Convention collective de travail du 19 décembre 2023CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D' ANNEE
EN D'AUTRES AVANTAGES-BRABANT

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Cette convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique situées à Bruxelles et dans les provinces du Brabant Flamand et du Brabant Wallon, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Il faut entendre par ouvriers, tant les ouvriers que les ouvrières.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 30 novembre 1998 relative à la prime de fin d'année Brabant, approuvée par la convention collective du travail adaptée au sein de la Commission Paritaire 111 du 21 décembre 1998 (numéro d'enregistrement 49959/CO/111).

§ 2. Plus précisément, la convention collective susmentionnée est complétée par des dispositions relatives à la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en jours de congé ou en leasing vélos, en tenant compte des accords conclus à l'article 13 de l'accord national 2023-2024 du 18 septembre 2023 (numéro d'enregistrement 183205/CO/111).

CHAPITRE III. - COMPLÉMENT À LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 NOVEMBRE 1998 RELATIVE
À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE BRABANT

Article 3

La convention collective de travail du 30 novembre 1998 relative à la prime de fin d'année Brabant est complétée par les dispositions ci-après.

CONVERSION DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE EN D'AUTRES AVANTAGES

Article 10 - Entrée en vigueur et champs d'application

Les dispositions ci-après entrent en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2023.

Elles s'appliquent exclusivement aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique situées dans la province du Brabant flamand.

Article 11 - Conditions

§ 1. La prime de fin d'année en application de la présente convention collective de travail peut être convertie en jours de congé ou utilisée pour le leasing vélos sous les conditions cumulatives suivantes :

- a) La conversion peut concerner au maximum la moitié de la prime de fin d'année.*
- b) La conversion n'est possible que si cela est confirmé dans une CCT d'entreprise ;*
- c) La conversion n'est possible que sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)*
- d) La conversion doit être faite sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)*
- e) Les travailleurs doivent recevoir une information préalable sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.*

§ 2. Afin d'assurer la neutralité des coûts de la conversion, le budget qui peut être utilisé pour le leasing vélo et/ou pour des jours de congé, doit tenir compte de tous les coûts patronaux de la prime de fin d'année.

Il s'agit au moins des éléments suivants :

- Les cotisations patronales trimestrielles à l'ONSS ;*
- Les cotisations patronales annuel/es au pécule de vacances ;*

- Les cotisations patronales au Fonds de sécurité d'Existence ;
- Les cotisations patronales à la pension complémentaire sectorielle (pour les employeurs affiliés) ;
- Les cotisations patronales éventuelles à un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.

Lors de la détermination du budget pouvant être utilisé pour le leasing vélo et/au pour des jours de congé, les coûts réels pour l'employeur liés au leasing vélo et/au pour l'octroi des jours de congés peuvent également être pris en compte. Ces coûts pour l'employeur doivent être détaillés et communiqués de façon transparente.

§ 3. La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 11, §1, b. reprend au moins :

- la méthode précise de calcul du budget pour le leasing vélo et/au la conversion en jours de congé ;
- une description détaillée du coût du leasing vélo et/au des jours de congé ;
- les personnes qui peuvent choisir de faire usage du système.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si une CCT d'entreprise telle que visée à l'article 11, §1 a été conclue avant le 19 décembre 2023.

§ 4. Les modalités et conséquences du leasing vélos et/ou de la conversion en jours de congé proposées en application du présent chapitre sont concertées avec la délégation syndicale compétente. A défaut de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les travailleurs, qui ont la possibilité de se faire assister par un permanent syndical.

Ceci concerne tous les aspects pertinents de l'offre de l'employeur et au mains les durées possibles du leasing vélo et les dispositions en cas de résiliation anticipée.

Ces modalités doivent être appliquées de manière non-discriminatoire à tous les travailleurs qui font usage de l'offre.

Tous les travailleurs en sont informés de façon complète et claire.

§ 5 Un accord individuel est conclu entre le travailleur qui souhaite bénéficier de l'offre de leasing vélos en application du présent chapitre et l'employeur, qui en fixe les principales modalités.

Celles-ci ne peuvent pas être en contradiction avec la convention collective de travail visée à l'article 11, §1, b.

Cela comprend au mains :

- Le montant de la réduction de la prime de fin d'année ;*
- La date de début effectif et la durée du contrat de location de vélo ;*
- Les modalités de règlement à la fin de la période de location ;*
- les modalités en cas de résiliation anticipée du contrat de location ;*
- L'engagement du salarié à utiliser le vélo pour ses déplacements domicile-travail.*

Article 12 - Moment du choix

§ 1. Le travailleur choisit individuellement et volontairement de faire usage ou non de la possibilité qui lui est offerte de convertir une partie de la prime de fin d'année en un avantage alternatif.

Les moments au les employés peuvent exercer ce choix seront déterminés au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 11.

§ 2. La possibilité de conversion en d'autres avantages peut être appliquée pour la première fois à la prime de fin d'année 2023.

En ce qui concerne les primes de fin d'année ultérieures, la possibilité pour les travailleurs de convertir une partie de la prime de fin d'année peut être offerte au plus tard jusqu'à la fin de la période de référence concernée.

CHAPITRE IV. - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 21/11/2022

A.R. 23/05/2023

M.B.16/06/2023

1. Contenu :

Engagement de solidarité pension complémentaire chômage temporaire 'ENERGIE'

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

Pour une durée déterminée : 1^{er} octobre 2022 – 31 mars 2023.

Convention collective de travail du 21 novembre 2022ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE
CHÔMAGE TEMPORAIRE 'ENERGIE'**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et qui entrent dans le champs d'application du régime de pension sectoriel social tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil (avec n° d'enregistrement 171222/CO/111).

Article 2

Cette convention collective de travail complète les conditions particulières du règlement de solidarité en annexe 4 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 par des dispositions temporaires dans le cadre du régime spécial de chômage temporaire pour raisons économiques pour entreprises grandes consommatrices d'énergie qui est prévu par la loi du 30 octobre 2022 portant des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie.

Article 3

§ 1. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, la prestation de solidarité envisageant la poursuite du financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, comme prévue par l'article 12 du règlement de solidarité, en annexe 4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021, est également octroyée pour les périodes de chômage temporaire pour raisons économiques pour entreprises grandes consommatrices d'énergie qui est prévu par la loi du 30 octobre 2022.

§ 2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire 'énergie' s'élève à 1 € par jour.

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} octobre 2022 jusqu'au 31 mars 2023 inclus.

C.C.T. 12/01/1987

A.R. 10/03/1988

M.B. 14/04/1988

1. Contenu :

Article 3 de l'accord national 1987-88.

Réalisation de la semaine de 38 heures.

En annexe le mode de calcul (1756 heures sur base annuelle)

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. 11/01/1971 (40 heures / semaine)

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1988.

Convention collective de travail du 12 janvier 1987

DUREE DU TRAVAIL

ART. 3 DE L'ACCORD NATIONAL 1987-1988

Article 3 - Durée du travail

- a) A partir du 1^{er} janvier 1988, la durée conventionnelle du travail dans les entreprises du secteur ne pourra atteindre plus de 38 heures par semaine en moyenne, calculées sur une base annuelle (soit en principe par ouvrier 1.756 heures compte tenu des jours fériés et des vacances annuelles - voir annexe).

Les entreprises dont la durée du travail fin 1986 se situe à moins de 39 heures et qui doivent réaliser les 38 heures au 1^{er} janvier 1988 sont tenues par les dispositions du point 7 entrant en vigueur en 1987, mais sont dispensées des dispositions de ce point entrant en vigueur en 1988.

Les entreprises dont la durée du travail fin 1986 se situe à 39 heures/semaine ou plus et qui doivent réaliser les 38 heures au 1^{er} janvier 1988 ne sont tenues par les dispositions du point 7 que dans la mesure où elles concernent les primes uniques et non récurrentes.

Les entreprises qui doivent réduire la durée du travail pour atteindre les objectifs ci-dessus le feront sans perte de rémunération. D'éventuelles contestations concernant le calcul de la durée du travail sont réglées au niveau de la Commission paritaire régionale.

- b) Sous réserve de ce qui est prévu sous a), la durée moyenne hebdomadaire conventionnelle du travail calculée sur une base annuelle, en vigueur dans les régions et dans les entreprises au 31 décembre 1986, ne pourra être diminuée pendant la durée de l'accord.

Cette disposition implique également qu'au cours de cette période des congés d'ancienneté supplémentaires ne seront pas accordés. Il est toutefois entendu que les conventions collectives existant en la matière s'appliqueront normalement.

ANNEXE
CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR BASE ANNUELLE
38 heures

Des modalités de calcul différentes peuvent être utilisées : p.ex. :

1. 365 jours calendrier par année
 - 52 dimanches (ou jours de récupération)
 - 52 samedis (ou jours de congé équivalents)
 - 20 jours de vacances
 - 10 jours fériés
-

231 jours de 8 heures à prester dans le régime de 40 heures.

Dans un régime de 38 heures :

- avec réduction de la durée du travail journalière : 231 jours de 7 h 36 min, soit 1 756 heures
- avec réduction de la durée du travail hebdomadaire : 46,2 semaines de 38 heures, soit 1 756 heures
- avec octroi de 12 jours de repos compensatoires : 219 jours de 8 heures, soit 1 752 heures.

Remarque : si le 365^{ème} jour coïncide avec un dimanche ou un samedi, il y a une prestation journalière en moins.

2. 48 semaines de 38 heures = 1 824 heures

Il faut y ajouter 1 jour de 7 h 36 min. (365^{me} jour).

Il faut en déduire 10 jours fériés de 7 h 36 min.

Ce qui donne finalement 1 756 heures.

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 23/02/2018

M.B.08/03/2018

1. Contenu :

Dépassement de la durée du temps de travail journalière et hebdomadaire lors de la fabrication de véhicules automobiles, camions et autobus et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules, ainsi la fabrication de machines, appareils et outils, dans des entreprises situées dans les provinces flamandes ou dans la région de Bruxelles-Capitale.

2. Remplacement / prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 28/03/2007

A.R. 05/03/2008

M.B.23/04/2008

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2017.

Convention collective de travail du 19 juin 2017

PLUS MINUS CONTO

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises

- de construction et d'assemblage de véhicules automobiles, camions et autobus, et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules
- de construction de machines, appareils et outils

pour autant qu'elles soient situées dans les provinces Flamandes ou dans la Région de Bruxelles-capitale et ressortissent à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Modification

Cette convention collective de travail modifie et remplace la convention collective de travail du 28 mars 2007 instaurant un plus minus conto avec n° d'enregistrement 87020/CO/111, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 2008 (Moniteur Belge du 23 avril 2008).

Article 3 - Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution des articles 204 à 214 de la Loi relative aux dispositions diverses (1) du 27 décembre 2006 (Moniteur belge du 28 décembre 2006) instituant le plus minus conto, appelée ci-après « la Loi », modifiée par la Loi du 5 mars 2017 (Moniteur Belge du 15 mars 2017) concernant le travail faisable et maniable.

Article 4 - Motivation

Les entreprises ressortissant au champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes :

- Elles appartiennent à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;

- Elles sont soumises à des cycles de production de longue durée ou cycle de développement qui s'étendent sur plusieurs années, de sorte que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
- Elles sont confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit nouvellement développé ou d'un service nouvellement développé ;
- Elles sont confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Les quatre caractéristiques reprises ci-avant découlent à l'évidence des éléments suivants :

- Les dernières années, ces entreprises ont dû s'adapter en profondeur suite à la libéralisation des marchés européens et mondiaux.
- La pression concurrentielle incessante et l'émergence de marchés de croissance influencent les décisions d'investissements de ces entreprises.
- La concurrence joue non seulement entre les différentes entreprises, mais également à l'intérieur d'une même entreprise, tant au niveau de l'Europe qu'au niveau global.
- Est caractéristique pour les entreprises concernées le fait que l'activité qu'elles développent, est déterminée par de longs cycles de production de plusieurs années.
- Pour pouvoir répondre à cette forte augmentation ou diminution de la demande de ces produits pendant le cycle de production, il faut respectivement pouvoir faire face à une augmentation ou diminution substantielle du travail.
- Vu les longs cycles de production, il n'est pas possible d'organiser ceci dans le cadre de la législation existante sans dépasser les périodes de référence de maximum 12 mois inscrites dans la Loi du travail du 16 mars 1971.

Article 5 - Validité

Cette convention collective de travail est valide pour autant que les motifs invoqués à l'article 4 soient reconnus par le Ministre de l'Emploi, sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Article 6 - Ratification

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par Arrêté royal, comme stipulé à l'article 208 §1 de la Loi.

Article 7 - Cadre sectoriel

En exécution de l'article 208 §2 de la Loi, les limites suivantes sont fixées :

1. **La période de référence maximale** : pour l'application de la présente réglementation sectorielle, la période de référence maximale est fixée à 6 ans.
2. **Le délai minimum d'avertissement des modifications d'horaires** : le délai minimum pour la notification des modifications d'horaires faites en application de la présente réglementation sectorielle est de 7 jours calendrier. Ce délai minimum peut être ramené à 3 jours ouvrables par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, à condition qu'il y ait préalablement eu une procédure spéciale de concertation sur ce sujet.
3. **Le dépassement maximum du temps de travail journalier et hebdomadaire ainsi que le nombre maximum d'heures de dépassement de la durée de travail moyenne autorisée** :
 1. La limite journalière ne peut pas dépasser 10 heures par jour.
 2. La limite hebdomadaire est de maximum 48 heures par semaine.
 3. Le nombre maximum d'heures de dépassement du temps de travail moyen autorisé est de 240 heures.
4. **Description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire concerné** : la description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire auquel l'article 208 §2,4° de la Loi fait référence correspond à toutes les entreprises qui ressortissent au champ d'application de cette convention collective de travail et qui invoquent les motifs prévus à l'article 204 de la Loi reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Article 8 - Procédure au niveau de l'entreprise

§ 1.-Préalablement à toute initiative au niveau de l'entreprise en vue d'introduire le système du plus minus conto, l'entreprise effectuera une communication simultanée à la commission paritaire et aux représentants des ouvriers au niveau de l'entreprise de son intention motivée d'introduire le système plus minus conto.

A partir de l'annonce de cette intention débute une période de 6 semaines d'information et de consultation au niveau de l'entreprise.

Les négociations au niveau de l'entreprise sur l'introduction du plus minus conto ne peuvent commencer qu'à l'issue de cette période de 6 semaines dans le respect du cadre légal et sectoriel.

§ 2. - Une entreprise ne pourra appliquer ce régime dérogatoire instauré par cette convention collective de travail, que si une convention collective de travail a été conclue au niveau de l'entreprise entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au niveau de la délégation syndicale.

A défaut de délégation syndicale, une convention collective de travail doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.

La convention collective de travail relative au régime dérogatoire est transmise pour notification au président de la commission paritaire.

§ 3. - L'entreprise qui veut introduire le régime dérogatoire instauré par cette convention collective de travail, devra motiver dans la convention collective de travail au niveau de l'entreprise qu'elle répond cumulativement aux critères énoncés à l'article 204 de la Loi.

Les motifs invoqués par la convention collective de travail doivent être préalablement reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail

§ 4. - La convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, doit dans les limites fixées par l'article 7, fixer les modalités concrètes d'application.

Il faut au minimum préciser les points suivants :

1. les limites de la durée du travail ;
2. la durée et le début de la période de référence applicable ;
3. en ce qui concerne les horaires :
 - tous les horaires appliqués ;
 - la manière suivant laquelle un changement d'horaires peut être opéré ;
 - les modes et les délais dans lesquels les horaires doivent être portés à la connaissance des travailleurs.
4. un cadre de dispositions en matière de chômage temporaire, à savoir la description des cas précis, la procédure à suivre et, en outre, les conséquences pour la poursuite du plus minus conto ;

5. la nature des contrats de travail des ouvriers concernés par le plus minus conto ;
6. le règlement des conséquences en cas d'entrée et de sortie de service ;
7. les effets pour le maintien ou la promotion de l'emploi (voir annexe) ;
8. le mode de calcul du salaire moyen qui sera payé au cours de la période de référence ;
9. l'information mensuelle aux ouvriers concernés : et plus précisément une information sur le document social informant l'ouvrier de l'état de ses prestations par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail qu'il est tenu de prester ;
10. la manière de régler les vacances et d'autres événements entraînant une suspension du contrat de travail à l'exception du chômage temporaire ;
11. la définition et le règlement des situations permettant la prestation d'heures supplémentaires.

§ 5. - Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail, conclue en exécution de et conformément aux dispositions du présent article, qui modifient le règlement de travail, sont inscrites dans ce règlement de travail dès l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Article 9 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} juillet 2017, sous réserve d'être approuvée par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 1 an notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 19/01/2023

M.B.30/03/2023

1. Contenu :

Droit annuel à un jour de congé de carrière.

- A partir du 01/01/2016
- Pour les ouvriers ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus
- Pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50 ans a été atteint.

Droit annuel à un deuxième jour de congé de carrière.

- A partir du 01/01/2022
- Pour les ouvriers ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus
- Pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 58 ans a été atteint.

Conditions : ancienneté dans l'entreprise de 6 mois ou plus

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 16/11/2015

A.R. 06/11/2016

M.B.22/12/2016

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 février 2022

CONGÉ DE CARRIÈRE

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 7 de la CCT du 19 octobre 2015 - Accord National 2015-2016 (n° d'enregistrement 130650/CO/111) et de l'article 13 de la CCT du 27 octobre 2021 - Accord National 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111).

Article 3 - Droit au congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2022, les ouvriers :

- ayant atteint l'âge de 50 ans au plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus ont droit chaque année à un deuxième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « ancienneté » la période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant qu'intérimaire.

Les congés de carrière peuvent être pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50 ou 58 ans a été atteint.

Article 4 - Modalités d'octroi

Le congé de carrière donne droit à un jour de congé payé pour un ouvrier à temps plein. Les ouvriers à temps partiel ont droit à une absence proportionnelle à leur régime de travail en vigueur au moment de la prise de ce jour.

Le calcul de la rémunération pour le congé de carrière doit s'effectuer conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Article 5 - Modalités de planification

Le congé de carrière doit être pris au cours de l'année civile, à moins qu'un accord collectif écrit prévoyant que ce jour peut être reporté ait été conclu au niveau de l'entreprise.

Les entreprises doivent prévoir des modalités de planification individuelles et collectives à leur niveau.

Article 6 - Sortie de service

En cas de sortie de service, l'ouvrier concerné a droit au paiement du congé de carrière qui n'a pas été pris, au plus tard durant la période de paiement suivant la sortie de service.

Article 7 - Application des modalités existantes

Dans les entreprises qui, à la date du 1^{er} janvier 2022, prévoient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours de congé d'ancienneté pour leurs ouvriers, le jour du congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé existants.

L'employeur peut appliquer les modalités d'octroi existant au niveau de l'entreprise également au congé de carrière sectoriel.

Article 8 - Remplacement, entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 novembre 2015 concernant le congé de carrière (n° d'enregistrement 131209/CO/111).

La présente convention collective de travail 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.

C.C.T. 13/11/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Droit annuel à un jour de congé de carrière.

- A partir du 1/1/2016
- Pour les ouvriers ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus
- Pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50 ans a été atteint.

Droit annuel à un deuxième jour de congé de carrière.

- A partir du 1/1/2022
- Pour les ouvriers ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus
- Pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 58 ans a été atteint.

Droit annuel à un troisième jour de congé de carrière.

- A partir du 1/1/2024
- Pour les ouvriers ayant atteint l'âge de 60 ans ou plus
- Pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 60 ans a été atteint.

Conditions : ancienneté dans l'entreprise de 6 mois ou plus

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 19/02/2023

M.B. 30/03/2023

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2024 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

CONGÉ DE CARRIÈRE

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 7 de la CCT du 19 octobre 2015 - Accord National 2015-2016 (n° d'enregistrement 130650/CO/111), de l'article 13 de la CCT du 27 octobre 2021 - Accord National 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111), de l'article 9 de la CCT du 18 septembre 2023 - Accord National 2023-2024 Fabrications métalliques (n° d'enregistrement 183205/CO/111) et de l'article 10 de la CCT du 9 octobre 2023 - Accord National 2023-2024 Monteurs (n° d'enregistrement 183497/CO/111).

Article 3 - Droit au congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2024, les ouvriers :

- ayant atteint l'âge de 50 ans au plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.
- ayant atteint l'âge de 58 ans au plus ont droit chaque année à un deuxième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise
- ayant atteint l'âge de 60 ans ou plus ont droit chaque année à un troisième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « ancienneté » la période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant qu'intérimaire.

Les congés de carrière peuvent être pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50, 58 ou 60 ans a été atteint.

Article 4 - Modalités d'octroi

Le congé de carrière donne droit à un jour de congé payé pour un ouvrier à temps plein. Les ouvriers à temps partiel ont droit à une absence proportionnelle à leur régime de travail en vigueur au moment de la prise de ce jour.

Le calcul de la rémunération pour le congé de carrière doit s'effectuer conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Article 5 - Modalités de planification

Le congé de carrière doit être pris au cours de l'année civile, à moins qu'un accord collectif écrit prévoyant que ce jour peut être reporté ait été conclu au niveau de l'entreprise.

Les entreprises doivent prévoir des modalités de planification individuelles et collectives à leur niveau.

Article 6 - Sortie de service

En cas de sortie de service, l'ouvrier concerné a droit au paiement du congé de carrière qui n'a pas été pris, au plus tard durant la période de paiement suivant la sortie de service.

Article 7 - Application des modalités existantes

Dans les entreprises qui, à la date du 1^{er} janvier 2016, du 1^{er} janvier 2022 ou du 1^{er} janvier 2024, prévoient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours de congé d'ancienneté pour leurs ouvriers, le jour du congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé existants.

L'employeur peut appliquer les modalités d'octroi existant au niveau de l'entreprise également au congé de carrière sectoriel.

Article 8 - Remplacement, entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 février 2022 concernant le congé de carrière (n° d'enregistrement 173802/CO/111).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2024.

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.

C.C.T. 20/12/2021

A.R. 09/10/2022

M.B.22/02/2023

1. Contenu :

Régime RCC

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 15/07/2021

A.R. 27/10/2021

M.B.29/11/2021

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

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

Article 1 -Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 -RCC : métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle - convention au niveau de l'entreprise

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2022, 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 prévue 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 collective de travail 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.

Article 3 - RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle - régime sectoriel

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

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 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 31§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 ouvriers qui, au moment ou 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 10 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Article 4 - RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle

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, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise sont octroyés aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°152 et qui sont âgés, au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Article 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 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022) et n° 155 (pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024) du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Article 6 - Indemnité complémentaire - Emplois de fin de carrière

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

Article 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.

C.C.T. 03/07/2023

A.R. 19/12/2023

M.B.05/01/2024

1. Contenu :

Régime RCC

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 15/07/2021

A.R. 27/10/2021

M.B.29/11/2021

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Convention collective de travail du 3 juillet 2023

RÉGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (« RCC ») – PROLONGATION

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et charpentes métalliques.

Article 2 - RCC métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle - convention au niveau de l'entreprise

§ 1. A partir du 1 juillet 2023, 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 prévue 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.

Article 3 - RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle - régime sectoriel

§ 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 collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, 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 ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, 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 ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers 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 10 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Article 4 - RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle

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° 167 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise sont octroyés aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°167 et qui sont âgés, au cours de la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient

au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Article 5 - Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base d'une convention collective de travail sectorielle 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 3 juillet 2023 conclue en application des conventions collectives de travail n° 168 (pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023) du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Article 6 - indemnité complémentaire - Emploi de fin de carrière

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/ième ou d'1/5ième.

Article 7 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

C.C.T. 13/11/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Régime RCC

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A durée déterminée : 1^{er} janvier 2024 – 30 juin 2025.

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

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

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 -RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle - convention au niveau de l'entreprise

§ 1. A partir du 1 janvier 2024, 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 prévue 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. Pour l'application du §1, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 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, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 3. 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.

Article 3 - RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle - régime sectoriel

§ 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 collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, 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 ouvriers qui, au moment ou leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023, 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 ouvriers qui, au moment ou leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 3. Cette disposition vaut uniquement dans le cas ou 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment ou 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 10 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Article 4 - RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle

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° 167 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise sont octroyés aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°167 et qui sont âgés, au cours de la période du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Article 5 - Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base de deux conventions collectives de travail sectorielles 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 13 novembre 2023 conclues en application des conventions collectives de travail n° 168 (pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024) et n° 169 (pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026) du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Article 6 - Indemnité complémentaire - crédit temps (y compris les emplois de fin de carrière)

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur base de la rémunération précédant une diminution de carrière de 1/2ième ou d'1/5ième dans le cadre du crédit temps (y compris les emplois de fin de carrière).

Article 7 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

C.C.T. 21/09/1998

A.R. 10/08/2001

M.B.23/11/2001

1. Contenu :

Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1999.

Convention collective de travail du 21 septembre 1998

MODE DE CALCUL INDEMNITE COMPLEMENTAIRE PREPENSION

Article 1

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes et des entreprises établies dans la province de Flandre occidentale.

Par ouvrier, il faut entendre les ouvriers ou les ouvrières.

Article 2

Pour tous les ouvriers qui sont licenciés à partir de 1^{er} janvier 1999 en vue de leur prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel, provincial, régional ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale seront calculées, afin de déterminer le salaire net de référence visé à l'article 6 de la convention collective n° 17 du 19 décembre 1974, sur 100% du salaire brut mensuel plafonné.

Article 3

Le salaire net de référence susmentionné continue à être calculé sur 108% du salaire brut mensuel plafonné :

- Si l'ouvrier a été licencié en vue de sa prépension conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel, provincial, régional ou des entreprises, avant le 1^{er} janvier 1999.
- Si l'ouvrier a été licencié en vue de sa prépension conformément à une convention collective de travail de durée déterminée portant sur des opérations de restructuration temporaires, pour autant que cette convention collective ait été conclue avant le 1^{er} octobre 1998 et que celle-ci ne contienne pas de dispositions particulières en matière de calcul du salaire net de référence.

Article 4

La présente convention collective, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999, est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant préavis de six mois.

C.C.T. 30/05/2005

A.R. 29/01/2007

M.B.21/02/2007

1. Contenu :

Si on a pris, à l'approche de la prépension, un crédit-temps à mi-temps ou une diminution de carrière à 4/5 (y compris pour les plus de 50 ans), le complément d'indemnité à la prépension est calculé sur la base du salaire temps plein de l'intéressé au moment du changement de situation.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2005 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 30 mai 2005**PASSAGE DU CREDIT-TEMPS OU REDUCTION
DES PRESTATIONS DE TRAVAIL A LA PREPENSION**

Extrait de l'accord national 2005-2006

« 6.1.3 Passage du crédit-temps ou la réduction des prestations de travail (+ 50 ans) à la prépension.

§ 1. - A partir du 1^{er} juillet 2005, l'indemnité complémentaire de prépension après un crédit-temps à mi-temps et une diminution de carrière à 4/5 dans le cadre de la CCT n° 77 est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas pris le crédit-temps ou la diminution de carrière.

§ 2. - A partir du 1^{er} juillet 2005, l'indemnité complémentaire de prépension après une réduction des prestations de travail à partir de l'âge de 50 ans vers un travail à mi-temps ou à 4/5 dans le cadre de la CCT n° 77 est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas réduit ses prestations de travail. »

C.C.T. 03/07/2023

A.R. 08/01/2023

M.B. 25/01/2024

1. Contenu :

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023-2024

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

Convention collective de travail du 3 juillet 2023DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE
2023-2024

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et de charpentes.

CHAPITRE II. - PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023 - 2024.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- la convention collective de travail n°168 du Conseil national du travail du 30 mai 2023 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 31 décembre 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.
- l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;

§ 2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 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 et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 166 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, et n° 167 du 30 mai 2023 instituant pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n°143, 166 et 167 précitées entérinées par la Commission paritaire 111.

CHAPITRE III. - DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE - MODALITÉS

Article 3

Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV. -VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

C.C.T. 13/11/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025-2026

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026 inclus.

Convention collective de travail du 13 novembre 2023DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE
2025-2026**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 - Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail déterminant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration

Article 3 - Portée de la convention collective de travail

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime

de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

Article 4 - Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

§ 1. Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 2. Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au § 1^{er} peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Article 5 - Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

C.C.T.

A.R.

1. Contenu :

- Octroi repos compensatoire dans les 13 semaines suivant un dimanche travaillé
- Extension de la limite des 65 heures, qui passe à 143 heures
- La période de référence est portée à 12 mois, contre 3 mois auparavant

2. Remplacement de C.C.T. :

AR 12/11/2015

MB 26/11/2015

3. Durée :

De 26 novembre 2015 à 30 juin 2019.

Après prolongées dans les accords nationaux de 2019-2020 et 2021-2022, sans CCT spécifique.

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux ouvriers occupés par les entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et à leurs employeurs, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Article 2

Le repos compensatoire auquel ont droit les ouvriers occupés le dimanche est octroyé dans les treize semaines qui suivent le dimanche au cours duquel ils ont été occupés.

Article 3

En cas d'application de l'article 25 de la loi du 16 mars 1971, la limite de soixante-cinq heures fixée à l'article 26bis, § 3, alinéa 1^{er}, de la même loi est portée à cent quarante-trois heures.

Article 4

En cas d'application d' article 25 de la loi du 16 mars 1971, la durée de la période d'un trimestre fixée à l'article 26bis , § 3, alinéa 1^{er}, de la même loi est portée à douze mois.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le jour de sa publication dans le Moniteur Belge et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.

C.C.T. 21/09/2015

1. Contenu :

Art. 27.de l'accord national 2015-2016 a supprimé le modèle sectoriel de temps annuel.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 21 septembre 2015 pour une durée indéterminée.

241 b

Modèle sectoriel de temps annuel

Convention collective de travail du 21 septembre 2015

MODELE SECTORIEL DE TEMPS ANNUEL

Article 27 de l'accord national 2015-2016 du 21 septembre 2015

Le modèle sectoriel de temps annuel tel qu'instauré par l'article 3.4 de l'accord national 1997-1998 est supprimé à compter du 30 juin 2015. Les entreprises qui appliquaient déjà le modèle sectoriel de temps annuel à cette date peuvent le conserver.

C.C.T. 15/06/1998

Date d'enregistrement : 27/07/1998

Numéro d'enregistrement : 48739/CO/111000

Publication enregistrement au M.B. : 25/09/1998

1. Contenu :

Encadrement sectoriel des régimes de travail avec prestations de nuits pour lesquels un accord a été conclu avant le 8 avril 1998.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 8 avril 1998.

Convention collective de travail du 15 juin 1998

A. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A
L'ENCADREMENT SECTORIEL DES REGIMES COMPORTANT
DES PRESTATIONS DE NUIT POUR LESQUELS
UN ACCORD A ETE CONCLU AVANT LE 8 AVRIL 1998

CHAPITRE I. - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises qui montent des ponts et des charpentes métalliques.

Par ouvriers, on entend les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 - Objet

- a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17/02/1997 et des conventions collectives de travail 46 et 49.
- b) A dater de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'avis concernant "le travail de nuit pour les femmes", émis le 30/10/1995 par la Commission paritaire, n'est plus valable. Les projets-pilotes existants restent en vigueur ainsi que les régimes de travail comportant des prestations de nuit pour lesquels un accord a été conclu après la publication de la loi du 17/02/1997 et avant l'entrée en vigueur de la convention de travail sectorielle relative au travail de nuit.

Ces projets peuvent être adaptés par le biais de la concertation.

CHAPITRE II. – REGIMES DE TRAVAIL EXISTANTS COMPRENANT DES PRESTATIONS DE NUIT

Article 3

- a) A dater de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, le 08/04/1998, les femmes peuvent être occupées dans les régimes de travail de nuit existants.
- b) Les avantages financiers, liés à un régime de nuit, ne sont pas maintenus en cas de retour au régime de jour, sans préjudice de mesures d'entreprise plus favorables et d'une mesure d'encadrement en cas de grossesse.

CHAPITRE III. – MESURES D'ENCADREMENT

Article 4

Les mesures d'encadrement figurant dans la présente convention collective de travail s'appliquent aux régimes de nuit existants, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Article 5

- a) Les conventions collectives de travail n° 46 et 49 relatives aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit conclues au sein du Conseil national du travail doivent être respectées dans des régimes de travail comportant des prestations de nuit, tout comme les dispositions de l'avis n° 1189, émis par le Conseil national du travail.
- b) La travailleuse enceinte occupée dans un régime de travail comportant des prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec maintien au moins du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusque 3 mois après le repos d'accouchement.
- c) Le principe d'égalité des salaires et de classification de fonctions (Hommes/ Femmes) s'applique aux régimes comportant des prestations de nuit.

- d) Sans préjudice de la convention collective de travail n° 45 et du régime sectoriel congé familial conformément à l'accord national 1973-74, des accords complets seront conclus au niveau des entreprises, après concertation sociale, concernant le retour temporaire des travailleurs à un régime de travail sans prestations de nuit, et ce pour des raisons médicales ou familiales graves.
- e) Le travailleur occupé dans des régimes comportant des prestations de nuit peut à sa demande avoir la priorité pour un emploi vacant comportant des prestations de jour, pour autant qu'il réponde aux qualifications requises.
- f) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité des personnes de confiance en matière de harcèlement sexuel.

Article 6

Il sera demandé à la ministre de l'Emploi et du Travail d'accepter l'analyse proposée dans l'avis d'octobre 1995 sur "le travail de nuit" dans le secteur comme une action positive.

Article 7

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail. Il est demandé que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire.

Article 8

La présente convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par lettre recommandée. Cette dénonciation doit être signifiée à l'autre partie moyennant un délai de préavis de 6 mois.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 08/04/1998.

C.C.T. : 15/06/1998

A.R. : 28/05/2003

M.B. :28/07/2003

1. Contenu :

Encadrement sectoriel des régimes de travail avec prestations de nuits pour lesquels un accord a été conclu après le 8 avril 1998.

2. Remplacement de C.C.T :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 8 avril 1998.

Convention collective de travail du 15 juin 1998

B. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A
L'ENCADREMENT SECTORIEL DES RÉGIMES
COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT POUR LESQUELS
UN ACCORD A ÉTÉ CONCLU APRÈS LE 8 AVRIL 1998

CHAPITRE I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises qui montent des ponts et des charpentes métalliques.

Par ouvriers, on entend les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 - Objet

a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 42 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. Les parties obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction de réaliser des prestations de nuit, telle que visée à l'article 35 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Par travail de nuit, on entend le travail presté normalement entre 20 heures et 6 heures, à l'exception :

- des prestations réalisées uniquement entre 6 heures et 24 heures ;
- des prestations qui sont entamées habituellement à partir de 5 heures.

b) Tous les éléments de la loi du 17/02/1997 relative au travail de nuit qui n'ont pas été spécifiquement négociés dans les deux conventions collectives de travail d'encadrement sectorielles du 8 avril 1998 concernant le travail de nuit restent en vigueur.

Article 3

Le principe de volontariat s'applique aux ouvriers qui optent pour les régimes de travail prévus à l'article 6.

Article 4 - Impact positif sur l'emploi

L'introduction des nouveaux régimes de travail doit avoir un impact positif sur l'emploi.

Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre de travailleurs occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour les licenciements collectifs.

Article 5 - Formes de contrats

Les travailleurs concernés par l'introduction des modèles doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Ils peuvent toutefois être occupés sous un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail clairement défini dans les entreprises et pour les catégories de travailleurs pour lesquelles cette forme de contrat de travail est d'usage.

Conformément à l'article 9 g) ce thème est discuté au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE II. - NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL COMPRENANT DES PRESTATIONS DE NUIT

Article 6

Les systèmes à trois équipes ainsi que les régimes de travail comportant des prestations de nuit fixes sont retenus comme modèles sectoriels. Ces modèles sont automatiquement applicables au niveau des entreprises.

- a) Par système à trois équipes, on entend un système comprenant des équipes en rotation travaillant chacune huit heures alternativement le matin, l'après-midi et la nuit sur une période de cinq jours allant du lundi au vendredi.
- b) Par régime de travail comportant des prestations de nuit fixes, on entend deux équipes de jours travaillant chacune 8 heures et une équipe de nuit de 8 heures, travaillant du lundi au vendredi.

Article 7 - Procédure

- a) Lorsque l'employeur à l'intention d'introduire les modèles prévus à l'article 6, il doit informer préalablement les travailleurs par écrit concernant le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient son introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont également examinés avec les membres de la délégation syndicale ou à défaut avec les travailleurs individuels.
- b) Si une entreprise ayant une délégation syndicale souhaite introduire un des modèles prévus à l'article 6, le règlement de travail sera automatiquement adapté dans ce sens.
- c) Si une entreprise sans délégation syndicale souhaite introduire un des modèles prévus à l'article 6, le résultat des discussions avec les travailleurs, telles que prévues à l'article 7 a), doit être soumis à l'approbation de la Commission paritaire nationale 111.
En cas d'avis unanime de la Commission paritaire concernée, le modèle est automatiquement applicable au niveau des entreprises. Le règlement de travail est adapté par l'employeur.

Article 8

- a) Les entreprises ayant une délégation syndicale qui souhaitent introduire des régimes de travail comportant des prestations de nuit autres que ceux prévus à l'article 6 de la présente convention collective de travail doivent soit appliquer la procédure prévue dans la Loi du 17/02/1997, soit conclure une convention collective de travail en exécution de la présente convention collective de travail sectorielle.
- b) Les entreprises sans délégation syndicale qui souhaitent introduire des régimes de travail comportant des prestations de nuit autres que ceux prévus à l'article 6 de la présente convention collective de travail doivent respecter la procédure prévue à l'article 7 c) de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. - MESURES D'ENCADREMENT

Article 9

- a) La loi du 17/02/1997 prévoit que les conventions collectives de travail n° 46 et 49 conclues au sein du Conseil national du travail doivent être respectées dans des régimes de travail comportant des prestations de nuit, tout comme les dispositions de l'avis n° 1189, émis par le Conseil national du travail.
- b) La travailleuse enceinte occupée dans un régime de travail comportant des prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagné d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec maintien au moins du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusque 3 mois après le repos d'accouchement.
- c) Le principe d'égalité des salaires et de classification de fonctions (Hommes/Femmes) s'applique aux régimes comportant des prestations de nuit.
- d) Sans préjudice de la convention collective de travail n° 45 et du régime sectoriel congé familial conformément à l'accord national 1973-74, des accords complets seront conclus au niveau des entreprises, après concertation sociale, concernant le retour temporaire des travailleurs à un régime de travail sans prestations de nuit, et ce pour des raisons médicales ou familiales graves.
- e) Le travailleur occupé dans des régimes comportant des prestations de nuit peut à sa demande avoir la priorité pour un emploi vacant comportant des prestations de jour, pour autant qu'il réponde aux qualifications requises.
- f) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité des personnes de confiance en matière de harcèlement sexuel.
- g) Le thème du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée peut être abordé dans le cadre des mesures d'encadrement au niveau de l'entreprise.

Article 10

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail. Il est demandé que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire.

Article 11

La présente convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par lettre recommandée. Cette dénonciation doit être signifiée à l'autre partie moyennant un délai de préavis de 6 mois.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 08/04/1998.

C.C.T. 21/02/2022

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Petit chômage

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 09/07/2012

A.R. 19/04/2013

M.B.05/09/2013

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 février 2022

PETIT CHÔMAGE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;
3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relative au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits enfants ;

4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;
5. la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. la Loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 3oter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4ème éd.) ;
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011).

CHAPITRE III. - RÈGLES EN MATIÈRE DE PETIT CHÔMAGE

Article 3

Le salaire normal, calculé comme pour les jours fériés, est payé pour les jours d'absence au travail par suite de l'une des raisons suivantes, à concurrence :

1. De trois jours pour le mariage de l'ouvrier(ère), ou le dépôt d'une déclaration de cohabitation légale auprès du fonctionnaire de l'Etat civil au sens des articles 1475 - 1476 du Code Civile ou le dépôt officiel d'un contrat de vie commune, à choisir par l'ouvrier(ère) dans la semaine ou l'événement a lieu ou dans la semaine suivante.
2. D'un jour, celui du mariage :
 - du père ou de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier(ère) ; d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de son épouse(x) ;
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier(ère) ;
 - d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou ;
 - d'une belle-sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - de tout autre parent de l'ouvrier(ère) jusqu'au troisième degré.

Dans le cas du mariage d'un enfant de l'ouvrier(ère) au de son épouse(x), ce jour peut aussi être pris le jour habituel d'activité précédant le mariage si celui-ci coïncide avec un jour d'inactivité de l'ouvrier(ère).

3. De dix jours, à choisir par l'ouvrier dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement, dont les trois premiers jours avec maintien du salaire normal et les sept jours suivants avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités, à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :

- a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
 - b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
 - c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi.
La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.
4. De trois jours, à choisir par l'ouvrier(ère) dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles, pour le décès :
 - du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère) ;
 - des parents de l'ouvrier(ère) (père, mère, second époux au épouse de la mère au du père) ;
 - de l'enfant de l'ouvrier(ère) au de son (sa) conjoint(e) ;
 - du père ou de la mère du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère).
 5. De deux jours, à choisir par l'ouvrier(ère) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles, pour le décès des parents suivants habitant chez l'ouvrier(ère) :
 - un frère ou une sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - un beau-fils ou une belle-fille de l'ouvrier(ère) ;

- un beau-frère ou une belle-sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - un grand-père ou une grand-mère de l'ouvrier(ère) ;
 - un grand-père ou une grand-mère du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère) ;
 - un petit-enfant de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand- mère de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand mère de la (du) conjointe (conjoint) de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-petit-enfant de l'ouvrier(ère).
6. D'un jour, celui des funérailles, pour le décès des parents suivants n'habituant pas chez l'ouvrier(ère) :
- un frère ou une sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - un beau-fils ou une belle-fille de l'ouvrier(ère) ;
 - un beau-frère ou une belle-sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - un grand-père ou une grand-mère de l'ouvrier(ère) ;
 - un grand-père ou une grand-mère du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère) ;
 - un petit-enfant de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand- mère de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand mère de la (du) conjointe (conjoint) de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-petit-enfant de l'ouvrier(ère).
7. D'un jour, celui des funérailles, pour le décès de tout autre parent de l'ouvrier(ère) jusqu'au troisième degré, ainsi que pour le décès de l'épouse(x) de ce parent, pendant la durée du mariage ou de la cohabitation assimilée conformément à l'article 4 a).
8. D'un jour, celui des funérailles, à l'occasion du décès du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier(ère) mineur(e) ou de la personne mineure dont l'ouvrier(ère) est tuteur ou tutrice.
9. D'un jour, celui de la cérémonie, pour l'ordination sacerdotale ou pour l'entrée en religion d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de son (sa) conjoint(e), d'un petit-enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier(ère), ainsi que de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier(ère).
10. D'un jour pour la communion solennelle d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de sa (son) conjointe (conjoint). Lorsque la cérémonie a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence sera le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie.

11. D'un jour pour la participation d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de sa (son) conjointe (conjoint) à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée. Lorsque cette fête a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence sera le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie.
12. Du temps nécessaire, avec un maximum d'un jour, pour la participation personnelle de l'ouvrier(ère) à un conseil de famille convoqué officiellement.
13. Du temps nécessaire avec un maximum de trois jours pour le séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans pareil centre.
14. Du temps nécessaire avec un maximum de cinq jours :
 - pour la participation à un jury ;
 - lors d'une convocation comme témoin devant les tribunaux ;
 - pour la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail ;
 - pour la participation en qualité d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections législatives, provinciales, communales ou des élections du Parlement européen ;
 - pour l'exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.
15. L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption : pendant les trois premiers jours d'absence du congé d'adoption, tel que repris par l'article 3oter de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, l'ouvrier bénéficie du maintien de son salaire normal à charge de l'employeur.

Article 4

- a) Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne, cohabitant avec l'ouvrier(ère) et faisant partie de son ménage, est assimilée au conjoint ou à la conjointe.
- b) Pour l'application de l'article 3,§2., 4, 5., 6.,9.,10. et 11. de la présente convention, il faut entendre par enfant, l'enfant légitime, légitimé, adopté, naturel reconnu ou l'enfant régulièrement élevé par l'ouvrier(ère).

- c) Pour l'application de l'article 3 § 2., 5., 6. et 9. de la présente convention, le beau-frère ou la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier(ère) sont assimilés au beau-frère ou à la belle-sœur de l'ouvrier(ère).

Article 5

Sauf cas de force majeure, l'ouvrier(ère) ne bénéficie du paiement de l'allocation pour les jours d'absence prévus dans la présente convention qu'à la condition qu'il (elle) en ait préalablement averti son employeur ou le représentant de celui-ci dans un délai raisonnable.

La preuve de l'événement motivant l'absence doit être apportée par l'ouvrier(ère), l'employeur pouvant réclamer éventuellement un document officiel.

Article 6

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier(ère) aurait pu prétendre au salaire s'il (si elle) ne s'était pas trouvé(e) dans l'impossibilité de travailler pour la cause prévue audit article 3 sont considérées comme jours d'absence.

L'allocation dont question à l'article 3 n'est accordée que si l'ouvrier(ère) a effectivement utilisé les journées d'absence aux fins normales énumérées ci avant.

CHAPITRE III. - REMPLACEMENT ET DURÉE

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 juillet 2012, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, rendue obligatoire par Arrêté royal du 19 avril 2013 (Moniteur belge du 5 septembre 2013), enregistrée sous le numéro 110547/C0/111.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.A.O. 07/04/2003

A.R. 23/10/2006

M.B.23/11/2006

1. Contenu :

Tous les jours de carence seront payés aux ouvriers ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

2. Remplacement de C.C.T :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2004.

Extrait de la convention collective de travail du 7 avril 2003 portant sur l'accord national 2003-2004

CHAPITRE II. – JOUR DE CARENCE

2.1. Définition

A l'article 52 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le jour de carence est défini comme étant le premier jour ouvrable d'une période d'incapacité, lorsque la durée de celle-ci n'atteint pas quatorze jours.

2.2. Régime

Sans préjudice de dispositions plus favorables au niveau provincial et/ou au niveau des entreprises, tous les jours de carence seront payés à partir du 1^{er} janvier 2004, aux ouvriers ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Ce régime est valable pour une durée indéterminée.

C.C.T. 06/07/2015

A.R. 01/04/2016

M.B.11/05/2016

1. Contenu :

A disposition pour une visite du medecin contrôleur, uniquement au cours du 2^{ième} et 3^{ième} jour ouvrable de la période d'incapacité de travail et ce, à chaque fois entre 9h30 et 13h30.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} septembre 2015 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 6 juillet 2015DISPONIBILITE A RESIDENCE POUR VISITE
DU MEDECIN CONTROLEUR**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application des dispositions de l'article 31 §3 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par l'article 61 3° 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 mesures d'accompagnement (M.B. 31 décembre 2013).

Lors d'une incapacité de travail avec sortie autorisée, le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur, uniquement au cours du 2^{ième} et 3^{ième} jour ouvrable de la période d'incapacité de travail et ce, à chaque fois entre 9h30 et 13h30.

Cette disposition est en application dans les entreprises sans délégation syndicale.

Article 3 - Durée

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2015 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

A.R. : 22/04/2012

M.B. : 10/05/2012

1. Contenu :

Pour les contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2014 aucune distinction n'est faite entre ouvriers et employés. Le délai de préavis est fixé sur base du critère ancienneté à l'entreprise au moment que le délai de préavis débute.

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du délai de préavis se compose de 2 parties qui doivent être additionnés.

1^{ère} partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31/12/2013 en tenant compte des dispositions sectorielles d'application (AR 22/04/2012 - MB 10/05/2012).

	Régime général		Prépension	Restructuration (avec C.C.T.)	
	Empl.	Ouvr.		Empl.	Ouvr.
- 5 ans d'anc.	42j.	14j.	35j.	35j.	14j.
5 - 10 ans	49j.	14j.	35j.	35j.	14j.
10 - 15 ans	84j.	28j.	35j.	70j.	21j.
15 - 20 ans	112j.	28j.	35j.	70j.	21j.
20 - 25 ans	154j.	42j.	70j.	133j.	28j.
25 ans et +	196j.	42j.	70j.	133j.	28j.

2^{ème} partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014 selon les nouveaux délais de préavis légaux à partir du 01/01/2014 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-13>.

2. Remplacement de C.C.T :

A.R. 08/12/03

M.B. 08/01/04

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2012.

Arrêté royal du 22 avril 2012**FIXANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS POUR LES ENTREPRISES
RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE DES
CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES, MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES****Article 1**

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage des ponts et de charpentes métalliques, aussi bien pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 que ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 2

Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier est fixé comme suit :

- Quarante-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 5 ans ;
- Quarante-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 5 et moins de 10 ans ;
- Quatre-vingt-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 10 et moins de 15 ans ;

- Cent douze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 15 et moins de 20 ans ;
- Cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quarante-deux jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 20 et moins de 25 ans ;
- Cent nonante-six jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quarante-deux jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 25 ans.

Article 3 - En cas de prépension.

Par dérogation à l'article 2 du présent arrêté, lorsqu'il s'agit d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis sont les suivants :

- Trente-cinq jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 20 ans ;
- Septante jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins de 20 ans.

Article 4 - En cas de restructuration.

§ 1. Par dérogation à l'article 2 du présent arrêté, en cas de restructuration, les délais de préavis sont les suivants :

- Trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 10 ans ;
- Septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt et un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 10 et moins de 20 ans ;

- Cent trente-trois jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 20 ans.

§ 2. Ces délais de préavis dérogatoires sont applicables à la condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 3. On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple : tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

Article 5

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir leurs effets.

Article 6

L'arrêté royal du 8 décembre 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, est abrogé.

Article 7

Le présent arrêté entre en vigueur à la date de publication au Moniteur belge, et ce au plus tôt le 1^{er} janvier 2012.

C.C.T. 19/02/1973

partie de l'accord national 1973/74

Date d'enregistrement :

Numéro d'enregistrement : 1773/CO/11-1

Publication enregistrement au M.B. : 19/05/1973

1. Contenu :

Absence autorisée sans salaire.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1973.

Convention collective de travail du 19 février 1973**ABSENCES JUSTIFIEES POUR DES
RAISONS DE CONVENANCES FAMILIALES
ACCORD NATIONAL 1973-1974, POINT 7**

Est considérée comme justifiée, à concurrence de trois jours au maximum par an, l'absence du travailleur occasionnée par l'absolue nécessité, prouvée par certificat médical, de prodiguer des soins à son conjoint ou à un parent en ligne directe au premier degré, atteint d'une maladie grave ou victime d'un accident.

Cette absence ne donnera pas lieu à rémunération ; elle ne pourra pas entraîner de conséquences préjudiciables pour l'intéressé.

Pour l'application de ces dispositions, la personne cohabitant avec le travailleur et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint.

C.C.T. 20/12/2021

A.R. 09/10/2022

M.B. 22/02/2023

1. Contenu :

Emploi fin de carrière

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023.

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE 2023

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 - Emploi de fin de carrière 4/ 5ième à partir de 55 ans - carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 157 du CNT du 15 juillet 2021, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, diminuent leurs prestations de travail de 1/5ième.

Article 3 - Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 55 ans - carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 157 du CNT du 15 juillet 2021, l'age est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Article 4 - Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique 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 :

1. crédit-soins
2. crédit-formation
3. entreprises en difficultés ou en restructuration

C.C.T. 03/07/2023

A.R. 19/12/2023

M.B.11/01/2024

1. Contenu :

- Emploi fin de carrière (prologation)
- Primes de la région Flamande.

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 20/12/2021

A.R. 09/10/2022

M.B.22/02/2023

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Convention collective de travail du 3 juillet 2023

EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE 2023 - PROLONGATION

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 - Emploi de fin de carrière 4/5ième à partir de 55 ans - carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, diminuent leurs prestations de travail de 1/5ième.

Article 3 - Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 55 ans - carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Article 4 - Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

C.C.T. 13/11/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

– Crédit temps, Diminution de carrière, Emploi fin de carrière

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 20/12/2021

A.R. 09/10/2022

M.B. 22/02/2023

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025 inclus.

Convention collective de travail du 13 novembre 2023CREDIT-TEMPS DIMINUTION DE CARRIERE ET
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 - Crédit-temps avec motif- mi-temps et temps-plein

Les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 ou 36 mois de crédit-temps à mi-temps ou à temps plein pour les motifs visés aux articles 4§ 1, a) (soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans), b) (soins palliatifs) et c) (soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave) et au § 2 (suivre une formation reconnue) de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016, n° 103/4 du 29 janvier 2018, n° 103/5 du 7 octobre 2020 et n° 103/6 du 27 septembre 2022.

Article 3 - Emploi de fin de carrière 4/5ième à partir de 55 ans - carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 170 du CNT du 30 mai 2023, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, diminuent leurs prestations de travail de 1/5ième.

Article 4 - Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 55 ans - carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 170 du CNT du 30 mai 2023, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi temps.

Article 5 - Emploi fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière.

En application de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière, les ouvriers visés à l'article 1 qui ont 50 ans minimum et une carrière de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail de 1/5ième.

Article 6 - Durée et remplacement

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025 à l'exception des articles 1, 2 et 5 qui sont valables pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la président de la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant le crédit temps, la diminution de carrière et les emplois de fin de carrière du 20 décembre 2021, enregistrée sous le n° 172.391/111/CO.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 13 NOVEMBRE 2023 RELATIVE AU CREDIT-TEMPS,
DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique 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 :

1. Crédit-soins
2. Crédit-formation
3. Entreprises en difficulté ou en restructuration

C.C.T. 11/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

– Crédit temps, Seuil, Règles d'organisation

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2024 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 décembre 2023

CREDIT TEMPS , SEUIL ET REGLES D'ORGANISATION

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et de charpentes.

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail exécute l'article 8 de la convention collective de travail tenant l'Accord National 2023-2024 du 18 septembre 2023 (n° d'enregistrement 183205/CO/111) en ce qui concerne le calcul du seuil pour l'octroi du crédit temps dans le secteur.

Article 3 - Calcul du seuil pour le crédit temps

§ 1. En application de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016, n° 103/4 du 29 janvier 2018, n° 103/5 du 7 octobre 2020 et n° 103/6 du 27 septembre 2022, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps temps plein, à diminution de la carrière de 1/5ième ou jusqu'au niveau d'un emploi à mi-temps est fixé à 5%, comptés en têtes, des ouvriers conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Nonobstant les conventions collectives de travail d'entreprise déjà existantes, il est toutefois possible en exécution de l'article 16 §8 de la convention collective de travail nr. 103, au niveau de l'entreprise d'augmenter ce seuil.

§ 3. Pour le calcul du seuil conformément aux § 1 et § 2 du présent article les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière 1/5ième sur base des articles 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103, n'entrent pas en compte conformément aux dispositions de l'article 16 § 1, § 3 et § 6 de la convention collective de travail n° 103.

Article 4 - Règles d'organisation pour le droit à la diminution de carrière 1/5ième pour les ouvriers et le droit à la diminution de carrière de 1/5ième et la réduction de carrière à mi-temps pour les ouvriers de 50 ans ou plus, qui sont habituellement occupés dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus.

§ 1. Conformément à l'article 4 §5, 3) et 8 §1, 1) de la convention collective de travail n° 103 le droit à la diminution de carrière 1/5ième est exercé à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

§ 2. En application de l'article 6 §2 et de l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 103 il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5ième un autre système équivalent pour une période de 12 mois maximum que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine :

- par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et ensuite intégrée dans le règlement de travail ;
- ou à défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, par règlement de travail pour autant qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

Article 5 - Règles d'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5ième pour les ouvriers et le droit à la réduction de la carrière de 1/5ième et la diminution de carrière à mi-temps pour les ouvriers de 50 ans ou plus, travaillant en équipes ou par cycle.

§ 1. Conformément à l'article 6 §1 et l'article 9 §1 de la convention collective de travail n° 103 les mêmes règles que celles contenues dans l'article 4 §1 et §2 de la présente convention collective de travail s'appliquent aux ouvriers travaillant en équipes ou par cycle.

§ 2. Si pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle un autre système équivalent est convenu suivant l'article 4 §2 de cette convention collective de travail, alors la diminution de carrière doit être prise au minimum sous forme de journées entières ou un système équivalent, à discuter au niveau de l'entreprise. De plus l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée. Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie.

§ 3. Pour les ouvriers en équipes la possibilité de prévoir un système équivalent conformément à l'article 4 §2 de la présente convention collective de travail ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

Article 6 - L'aspect organisationnel dans les entreprises

Lors de l'exercice du droit au crédit-temps les partenaires sociaux appellent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises.

Article 7 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire 111 pour les constructions métallique, mécanique et électrique, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

C.C.T. 13/05/1971

Date d'enregistrement :

Numéro d'enregistrement : 633/CO/11

Publication enregistrement au M.B. : 20/10/1971

1. Contenu :

Procédure et méthode de travail pour l'accueil de travailleurs nouveaux à l'entreprise.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} avril 1971.

Convention collective de travail du 13 mai 1971

ACCUEIL DES TRAVAILLEURS

Vu la loi du 20 juillet 1961 complétant l'article 11 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et visant les obligations du chef d'entreprise en ce qui concerne l'accueil des travailleurs et plus particulièrement des jeunes travailleurs dans l'entreprise ;

Considérant que l'accueil est l'expression de l'intérêt que l'employeur et l'entreprise manifestent pour la personne de l'ouvrier embauché et de leur compréhension des problèmes particuliers qui se posent surtout pour les jeunes à l'occasion d'un premier contact avec le milieu du travail ;

Considérant que l'accueil a pour but de permettre au nouvel embauché de se familiariser avec l'entreprise, son fonctionnement général et ses conditions habituelles de travail, de lui permettre de comprendre la signification de son travail personnel dans l'ensemble des activités de l'entreprise ;

Considérant que, dès l'accueil, la formation et le perfectionnement professionnels, plus particulièrement des jeunes, doivent retenir toute l'attention de la direction, les formules pouvant varier d'entreprise à entreprise ;

Considérant d'autre part que pour être efficace l'organisation de l'accueil doit être adaptée à la dimension et à la structure de l'entreprise, que si dans les petites entreprises ne disposant pas d'autres moyens les tâches relatives à l'accueil, à l'information et à la formation éventuelle des ouvriers sont souvent assurées par le chef d'entreprise lui-même, dans les entreprises plus importantes il est indiqué qu'une personne qualifiée ou un service soit spécialement chargé de coordonner les actions dans ce domaine ;

Considérant qu'un bon accueil dans l'entreprise postule un effort conjugué aussi bien de la direction que du personnel et de ses représentants syndicaux en vue de promouvoir un climat favorable au nouvel embauché, notamment en favorisant l'adaptation sociale de celui-ci à son groupe de travail, et d'améliorer les relations humaines dans le cadre de rapports industriels organisés ;

Les parties signataires marquent leur accord sur la convention suivante :

Article 1

La présente convention est applicable à toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2

Chaque entreprise charge une personne qualifiée ou un service de veiller à ce que l'accueil du nouvel embauché, et spécialement des jeunes, soit bien organisé et d'en coordonner les différents aspects.

Dans les entreprises où existe, en application de la convention collective du 24 décembre 1947, une délégation syndicale du personnel ouvrier, cette dernière est - en même temps que le conseil d'entreprise tenue au courant des mesures envisagées pour l'accueil et habilitée à exprimer tout avis quant à leur application.

Article 3

Le rôle du service d'accueil et l'objet de l'accueil lui-même consistent à s'occuper des ouvriers nouvellement embauchés et en particulier des jeunes en les présentant à leurs supérieurs et compagnons de travail immédiats, de manière à favoriser les contacts humains indispensables et à leur donner, s'il échet, tous renseignements généraux utiles en matière de prévention des accidents du travail, maladies professionnelles, institutions sanitaires, œuvres sociales, services de formation et de perfectionnement professionnels, organismes représentatifs des travailleurs existant dans l'entreprise, ainsi que toutes informations susceptibles de mieux les familiariser avec l'organisation interne de l'entreprise.

Article 4

Au moment de l'embauche et en tout cas avant l'entrée en service, l'ouvrier nouvellement embauché reçoit oralement ou par écrit toutes informations sur les conditions de travail, de rémunération et d'horaire par les soins du chef d'entreprise ou d'une personne qualifiée.

Il est également informé, avec précision, de la date, du lieu et de l'heure de présentation au travail, ainsi que de l'identité de la personne à laquelle il est tenu de se présenter.

Lors du premier paiement du salaire, le nouvel embauché, à sa demande, reçoit une explication orale ou écrite de la méthode de calcul du salaire, des primes et des diverses retenues.

Article 5

Les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'accueil des travailleurs seront établis en collaboration avec les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène, ainsi qu'avec la délégation syndicale, dans la limite de la compétence de chacun de ces organes.

Les moyens de plus appropriés seront choisis sur le plan de l'entreprise compte tenu de la dimension, de la structure et des particularités propres de celle-ci.

Parmi les moyens à mettre en œuvre, méritent une mention spéciale :

- a) l'organisation d'un contact avec des membres des organes paritaires existant dans l'entreprise et en particulier avec les délégués éventuels des jeunes travailleurs ;
- b) la distribution de brochures d'accueil ;
- c) un exposé par une personne qualifiée sur l'activité, la structure, la production, etc., de l'entreprise ;
- d) l'organisation d'une visite guidée dans l'entreprise.

Article 6

Les précautions nécessaires seront prises sur le plan de l'entreprise pour favoriser l'adaptation du nouvel embauché à son travail, tout spécialement pendant la période d'adaptation à la fonction qui lui est confiée.

Article 7

Les ouvriers nouvellement embauchés pourront s'adresser à l'instance compétente pour recueillir les informations complémentaires concernant les conditions de travail dans l'entreprise et soumettre leurs difficultés.

A cette fin, un horaire peut être fixé par le chef d'entreprise.

Article 8

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} avril 1971. Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 25/04/1989

A.R. 09/04/1990

M.B. 29/05/1990

1. Contenu :

Limitation de l'appel aux intérimaires aux cas mentionnés dans la loi du 24/07/1987.

Procédure de consultation.

Accueil de l'intérimaire à l'entreprise.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1989.

Convention collective de travail du 25 avril 1989

TRAVAIL INTERIMAIRE

En exécution de l'accord national du 9 janvier 1989 conclu pour les ouvriers et ouvrières du secteur des constructions métallique, mécanique et électrique, la CCT ci-après est conclue :

Article 1 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Cette convention ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un accord de programmation sociale pour les années 1989-1990 et ne s'applique que partiellement aux entreprises couvertes par un accord de programmation sociale pour 1989. Dans ce cas, l'exemption ne concerne que les dispositions qui entrent en vigueur en 1989. Les sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Article 2 - Recours aux travailleurs intérimaires

§ 1. Le recours aux contrats de travail intérimaire sera limité aux cas prévus par la loi du 24 juillet 1987 compte tenu du caractère exceptionnel de ce régime.

§ 2. La procédure de consultation de la délégation syndicale et des organisations de travailleurs telle que prévue par la CCT n° 36 sera strictement respectée.

§ 3. Les employeurs fourniront annuellement et trimestriellement des informations sur l'évolution et les prévisions du travail intérimaire dans le cadre de la procédure d'information du conseil d'entreprise telle que prévue par la CCT n° 37. Le conseil d'entreprise sera informé de tout dépassement des prévisions.

§ 4. En accueillant les travailleurs intérimaires dans l'entreprise, les employeurs leur fourniront des informations concernant :

- le poste de travail et les exigences spécifiques liées à la fonction ;
- les risques et les mesures en matière de sécurité et d'hygiène en rapport avec la fonction à exercer ;
- les régimes de rémunération en vigueur dans l'entreprise pour la fonction concernée ;
- le nom des membres de la délégation syndicale.

Article 3 - Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1989 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 12/09/2022

A.R. 18/04/2023

M.B.08/08/2023

1. Contenu :

CCT CP 322, Intérimaires

Prime de pension pour les travailleurs intérimaires dans le secteur des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques (CP 111.01 & 111.02), à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes

2. Durée :

Pour une durée déterminée de 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2024.

**Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées
fournissant des travaux ou services de proximité****Convention collective de travail du 12 septembre 2022**

PRIME PENSION POUR LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Préambule

Un nombre croissant de secteurs ou sont occupés des travailleurs intérimaires ont mis en place leur propre régime de pension sectoriel.

Les entreprises de ces secteurs versent à un organe sectoriel une cotisation destinée à couvrir le paiement de cette pension sectorielle.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique :

1° aux entreprises de travail intérimaire visées à l'article 7, 1° de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;

2° aux travailleurs intérimaires visés à l'article 7, 3° de la loi précitée du 24 juillet 1987, qui sont occupés par ces entreprises de travail intérimaire.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention collective :

- les travailleurs intérimaires étudiants soumis à la cotisation de solidarité ;

Article 2

§ 1. Les parties s'engagent, pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2024, à augmenter les salaires bruts des travailleurs intérimaires occupés dans des secteurs où il existe un régime de pension sectoriel, en appliquant un pourcentage qui correspond à la cotisation payée dans ces secteurs, convertie sur la base d'un coefficient de reconversion.

§ 2. Ce coefficient tient compte des cotisations patronales à l'Office national de sécurité sociale.

Le coefficient de reconversion s'élève à 0,6943 pour les ouvriers et à 0,7158 pour les employés.

§ 3. Les pourcentages mentionnés au §1 et d'application pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2024 sont ceux repris en annexe à la présente convention collective de travail.

§4. La prime est calculée sur le salaire du travailleur intérimaire et est octroyée par décompte de salaire.

La prime est mentionnée à part sur la fiche de salaire du travailleur intérimaire, sous la dénomination uniforme de "prime pension".

Formule équivalente : mentionner que la "prime pension" est comprise dans la rémunération brute.

§ 5. Cette réglementation est prise en application de l'article 12, deuxième alinéa de la loi du 24 juillet 1987 et a donc priorité sur les éventuels régimes sectoriels de pension complémentaire des entreprises utilisatrices.

§ 6. Les parties conviennent de la procédure suivante :

Dès que le président de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité du secteur de l'intérim est averti du fait qu'un secteur a convenu d'instaurer un régime de pension sectoriel, il demande au président de la commission paritaire concernée de lui transmettre les modalités de ce régime et il communique ces informations aux membres de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité conclut ensuite une convention collective de travail qui prévoit des dispositions telles que convenues ci-dessus.

Ces dispositions ne peuvent être instaurées avec effet rétroactif.

Article. 3.

Les parties s'engagent à poursuivre l'étude en vue de l'instauration d'un système intersectoriel au niveau du secteur de l'intérim.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Elle est conclue pour une durée déterminée et cessera ses effets au 30 juin 2024.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

**CP 322 - ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 12 SEPTEMBRE 2022 RELATIVE A LA PRIME
DE PENSION POUR LES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES**

Secteur	C.P.	Prime pension à payer par les entreprises de travail intérimaire	Date d'entrée en vigueur	Date d'échéance
Constructions métalliques, mécaniques et électriques « Flandre et Fabricom »	111.01	1,66%	1 janvier 2023	30 juin 2024
	111.02			
Constructions métalliques, mécaniques et électriques « Wallonie et Bruxelles »	111.01	1,52%	1 janvier 2023	30 juin 2024
	111.02			
Entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques	111.03	1,66%	1 janvier 2023	30 juin 2024
Garage	112	1,25%	1 janvier 2023	30 juin 2024
Récupération des métaux	142.01	1,25%	1 janvier 2023	30 juin 2024
Electriciens : installation et distribution	149.01	1,46%	1 janvier 2023	30 juin 2024
Carrosserie	149.02	1,53%	1 janvier 2023	30 juin 2024
Métaux précieux	149.03	0,73%	1 janvier 2023	30 juin 2024
Commerce du métal	149.04	1,46%	1 janvier 2023	30 juin 2024
Fabrications métalliques	209	1,41%	1 janvier 2023	30 juin 2024

C.C.T. 31/05/2007

A.R. 13/11/2008

M.B. 05/02/2009

1. Contenu :

- Reprise de l'ancienneté de contrats à durée déterminée / de travail intérimaire en cas de transposition en contrats à durée indéterminée
- Elimination de la période d'essai, à condition que la durée totale des « contrats temporaires » soit au moins égale à 14 jours.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} juin 2007 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 31 mai 2007

EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 31/05/2007
CONCERNANT L'ACCORD NATIONAL 2007-2008.

CHAPITRE IX. - CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE
ET CONTRATS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Article 23

Les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui sont convertis en contrats de travail à durée indéterminée, reprennent à partir du 1^{er} juin 2007 toute l'ancienneté acquise dans l'entreprise concernée. Ces contrats de travail à durée indéterminée ne peuvent pas prévoir une période d'essai et pour autant que la durée totale, pas nécessairement ininterrompue, des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire ait été de minimum 14 jours.

Sont seuls pris en considération, les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui ont débuté après le 1^{er} janvier 2006 et qui se sont succédés sans interruption supérieure à 4 mois.

C.C.T. 11/07/2011

A.R. 05/12/2012

M.B.20/12/2012

1. Contenu :

Art. 9 accord national 2011 -12, limiter l'usage des contrats journaliers.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de 11 juillet 2011ART. 9 CONTRATS JOURNALIERS - ACCORD NATIONAL
2011 - 2012**Article 9 - Travail précaire**

Pour surveiller le caractère qualitatif du travail au sein du secteur, on ne peut recourir aux contrats journaliers que s'il existe une nécessité explicite. Il s'agit de travaux pour lesquels il apparaît clairement avant le début du contrat, que la mission prendra moins de 5 jours ouvrables. Des contrats journaliers restent néanmoins toujours possibles au début d'un contrat ou pendant la première semaine de la mission et dans des situations de semaines de travail interrompues par du chômage temporaire par exemple.

RECOMMANDATION

1. Contenu :

Intégration des jeunes travailleurs à l'entreprise

- * possibilités de promotion - accessibilité des fonctions
- * perfectionnement
- * contrats temporaires
- * enseignement du soir

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

RECOMMANDATIONS RELATIVES AU
STATUT DES JEUNES TRAVAILLEURS

Considérant qu'il convient de mieux rencontrer les aspirations des jeunes travailleurs tant dans leur intérêt que dans celui de l'entreprise ;

Considérant que le statut actuel, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1965, doit par conséquent être aménagé afin de répondre à la situation sociale et économique actuelle ;

Les parties font les recommandations suivantes :

1. Compte tenu des possibilités dans l'entreprise, les jeunes travailleurs seront affectés à des emplois qui correspondent le mieux à leur formation et à leurs aptitudes personnelles.
2. Une préférence sera donnée aux travailleurs de l'entreprise, y compris les jeunes, pour accéder à des postes plus importants, mieux rémunérés ou mieux appréciés, avant de procéder au recrutement extérieur, pour autant qu'ils remplissent toutes les conditions exigées par l'entreprise pour occuper le poste à pourvoir.
3. Afin d'éviter que le service militaire et les suspensions assimilées prévues par l'article 28quinquies de la loi sur le contrat de travail ne constituent une entrave à la carrière professionnelle du jeune travailleur, sa situation sera réexaminée dès son retour dans l'entreprise de manière à l'affecter, selon les besoins et les possibilités de celle-ci, à une fonction correspondant le mieux à ses aptitudes et connaissances personnelles.
Le fait de devoir encore faire son service militaire ne constitue pas en soi un prétexte pour renoncer à l'engagement des jeunes.
4. Il sera évité d'engager systématiquement des jeunes travailleurs pour l'exécution de travaux temporaires sans qu'ils ne soient dûment informés de la nature et de la durée du contrat.

5. Pour autant que le jeune travailleur ait fait connaître suffisamment longtemps à l'avance à l'entreprise son intention de suivre des cours de perfectionnement en rapport direct avec les activités de celle-ci, il sera évité autant que possible d'occuper l'intéressé pendant cette période dans des équipes alternatives dans la mesure où ce système constituerait une entrave à la poursuite normale des cours professionnels envisagés.
6. Faciliter la participation des jeunes travailleurs aux cours d'enseignement professionnel du soir en rapport avec le secteur auquel appartient l'entreprise, par les moyens adéquats et compatibles avec la bonne organisation du travail.

En l'absence de dispositions réglementaires, l'entreprise choisira tant durant qu'en fin d'année scolaire les moyens d'encouragement les mieux appropriés tels que par exemple : temps libre, crédit d'heures, indemnité pour matériel didactique, intervention dans les frais de déplacement, allocation de réussite d'examen.

Ces dispositions impliquent une assistance assidue des jeunes travailleurs à ces cours.

7. Le conseil d'entreprise ou à son défaut la délégation syndicale sera informée de ces recommandations. L'une ou l'autre instance veillera à la bonne application de celles-ci.

C.C.T. 20/12/2021

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Prolongation CCT formation et l'emploi des groupes à risque

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 29/11/2017

M.B. 21/12/2017

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

PROLONGATION GROUPES À RISQUE

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

La convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant emploi et formation groupes à risque (numéro d'enregistrement 140566/CO/111) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et arrive à échéance le 31 décembre 2023.

C.C.T. 18/09/2023

A.R. 21/02/2024

M.B.08/03/2024

1. Contenu :

- Prolongation CCT formation et l'emploi des groupes à risque (no rég. : 169545/CO/111)

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 20/12/2021

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

Convention collective de travail du 18 septembre 2023

PROLONGATION GROUPES À RISQUE

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

La convention collective de travail du 20 décembre 2021 (numéro d'enregistrement 169545/CO/111) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et arrive à échéance le 31 décembre 2024.

C.C.T. 13/11/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

- Prolongation CCT formation et l'emploi des groupes à risque

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 18/09/2023

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

PROLONGATION GROUPES À RISQUE

Article 1- champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Article 2 - objet

§ 1. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 18 septembre 2023 concernant la prolongation groupes à risque (n° d'enregistrement 182840/CO/111) comme indiqué ci-dessous.

§ 2. Le deuxième article de la convention collective de travail du 18 septembre 2023 susvisée est remplacé par la disposition suivante :

« La convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque, prolongée par la CCT du 20 décembre 2021 (numéro d'enregistrement 169545/CO/111) jusqu'au 31 décembre 2023, est de nouveau prolongée jusqu'au 31 décembre 2024. »

Article 3 - durée et entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et arrive à échéance le 31 décembre 2024.

C.C.T. 19/04/1999

A.R. 05/09/2001

M.B. 30/11/2001

1. Contenu :

Expansion définition groupe à risques (loi 26/03/1999).

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

Durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1999.

Convention collective de travail du 19 avril 1999

Définition des groupes à risques

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, et plus particulièrement sa section VI. Dispositions relatives à l'accord interprofessionnel 1999-2000, articles 105 et 106.

Article 3

Sans préjudice des dispositions légales et des dispositions des conventions collectives de travail d'application en la matière, conclues au sein des sections paritaires régionales et ratifiées par la commission paritaire nationale, il y a lieu d'entendre par groupes à risques, entre autres :

- les ouvriers faiblement qualifiés âgés de 18 ans ou plus, qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- les ouvriers âgés de 40 ans au moins qui sont confrontés à un licenciement collectif, une restructuration d'entreprise, l'introduction de nouvelles technologies ou de nouvelles méthodes de travail ou une réorganisation des fonctions, cellules ou services de l'entreprise ;
- les ouvriers pour lesquels il n'y a pas de correspondance entre le diplôme et la fonction actuellement exercée ;
- les ouvriers qui exercent la même fonction pendant 10 ans ;

- les ouvriers faiblement qualifiés qui remplacent des travailleurs pré-pensionnés ;
- les ouvriers qui, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, sont devenus définitivement incapables d'exécuter leur contrat de travail ;
- les handicapés ;
- les demandeurs d'emploi indemnisés qui satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - avoir bénéficié sans interruption, au cours des 12 derniers mois, d'allocations de chômage ou d'attente ;
 - être détenteur au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ;
 - être âgé de moins de 18 ans, être soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et ne pas suivre un enseignement secondaire de plein exercice ;
 - être âgé de 45 ans au moins ;
 - avoir été licencié depuis 6 mois au moins par une entreprise ressortissant à la commission paritaire 111 ;
 - être chômeur inséré dans l'un des projets de mise au travail des autorités ;
- les personnes qui réintègrent le marché du travail, sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'attente, et qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle au cours des trois dernières années ;
- les demandeurs d'emploi ayant droit au minimum de moyens d'existence ;
- les ouvriers et les demandeurs d'emploi allochtones, avec ou sans la nationalité belge ;
- les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La convention peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 31/01/2018

M.B.22/02/2018

Date d'enregistrement : 26/07/2017

Numéro d'enregistrement : 140567

Publication enregistrement au M.B. : 23/08/2017

1. Contenu :

- Engagement annuel aux efforts de formation de 1,7% en 2017-2018 ;
- Trajectoire de croissance pour 2020 efforts de formation de 1,9% ;
- Crédit de formation individuel de 8 heures par an, par ouvrier sur un compte de formation individuel avec un maximum de 5 jours sur 5 ans ;
- Définition de formation : formation formelle et informelle.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2017.

Convention collective de travail du 19 juin 2017

FORMATION

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Objet

§ 1. Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

§ 2. Cette convention collective de travail est conclue conformément à la section 1re - investir dans la formation - du chapitre 2 de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, en général et conformément à l'article 11 et 12 de la même Loi en particulier.

§ 3. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

Article 3 - Efforts de formation collectifs

En vue de la réalisation de l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par ouvrier équivalent temps plein tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, il est convenu ce qui suit :

§ 1. L'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% en temps à consacrer à la formation professionnelle par rapport à la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers tel que prévu à l'article 17 de l'accord national 2015-2016 du 19 octobre 2015 (numéro d'enregistrement 130650/CO/111) est maintenu jusqu'à la fin de 2018.

Il est recommandé de rechercher, lors de l'élaboration des plans de formation, un taux de participation équilibré compte tenu des besoins de formation de chacun des ouvriers.

§ 2. Comme trajectoire de croissance il est prévu que l'effort de formation ci-dessus évoluera pour 2020 vers 1,9% en temps à consacrer à la formation professionnelle par rapport à la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers, ce qui correspond à en moyenne 5 jours par an par ouvrier par équivalent temps plein.

Article 4 - Compte individuel de formation

En outre, inclus dans le cadre de l'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% mentionné ci-dessus, un crédit de formation récurrent égal à 8 heures (= 1 jour) par an par ouvrier sera mis, à partir du 1^{er} janvier 2018, sur un compte de formation individuel avec un maximum de 5 jours sur 5 ans.

Les modalités plus précises de ce crédit de formation seront élaborées dans le courant de 2017.

Article 5 - Définition de formation

Pour l'application des articles 3 et 4 ci-dessus on entend par formation la formation professionnelle, aussi bien les formations formelles que informelles, et est fait référence à la définition reprise dans la loi susmentionnée :

§ 1. Formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;

§ 2. Formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous formations formelles et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le

travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

Article 6 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2017. Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

C.C.T. 13/11/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Chaque entreprise ayant fondé un Conseil d'entreprise ou, à défaut, un Comité pour la Protection et la Prévention du travail, établit annuellement un plan de formation global.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 28/10/2019

A.R. 01/07/2020

M.B.06/08/2020

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 11/01/2018

M.B.31/01/2018

3. Durée :

A partir du 1^{er} septembre 2023 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 novembre 2023PLANS DE FORMATIONS ET
ENGAGEMENT DE FORMATION SECTORIEL**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, y compris des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 - Définition plan de formation

Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise par groupes-cibles, et offre une réponse aux besoins de formation des travailleurs et de l'entreprise.

Article 3 - Elaboration du plan de formation

§ 1. L'élaboration annuelle d'un plan de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus).

§ 2. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent vivement qu'un plan de formation soit également établi chaque année.

§ 3. Lors de l'élaboration du plan de formation, les besoins de formation seront examinés dans tous les départements et pour tous les groupes de personnel, avec prise en compte de la dimension genre.

Une attention particulière sera accordée aux personnes appartenant à des groupes à risque, notamment les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, les travailleurs avec une aptitude de travail réduite, les travailleurs n'ayant pas la nationalité d'un État membre de l'UE, et aux métiers en pénurie.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à la réalisation du droit à la formation.

§ 4. Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année.

Article 4 - Consultation sur le plan de formation

§ 1. Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale. A cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

§ 2. Dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité pour la prévention et la protection au travail, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le comité pour la prévention et la protection au travail donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

§ 3. En l'absence d'un conseil d'entreprise, d'une délégation syndicale et d'un comité pour la prévention et la protection au travail au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

§ 4. Chaque année, la mise en œuvre du plan de formation et le suivi général du droit individuel à la formation sont évalués par le conseil d'entreprise et, à défaut, par la délégation syndicale, le comité de prévention et de protection au travail ou par les travailleurs eux-mêmes.

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.

Article 5 - Attestation du plan de formation

Lorsque les entreprises avec un conseil d'entreprise et/ou une délégation syndicale et/ou un comité de prévention et de protection au travail demandent une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, elles doivent attester pour chaque année calendrier, lors de leur première demande, que le plan de formation a été soumis à l'avis de l'un de ces organes.

L'attestation est signée par le président et le secrétaire du conseil d'entreprise.

Si le plan a été soumis à la délégation syndicale, l'attestation sera signée par un représentant de chaque organisation représentée dans la délégation syndicale.

Si le plan a été soumis au comité pour la prévention et la protection au travail, le certificat sera signé par le président du comité et un représentant de chaque organisation des ouvriers représentée dans ce comité.

Article 6 - Remise du plan de formation au fonds de formation sectoriel et au gouvernement fédéral

Pour avoir droit à une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, les entreprises doivent non seulement attester le plan de formation tel que décrit à l'article 5 de la présente CCT, mais également envoyer chaque année une copie de leur plan de formation au fonds sectoriel de formation par voie électronique.

Sur base de l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail (M.B. 10 novembre 2022), l'employeur est tenu de fournir par voie électronique une copie du plan de formation au gouvernement, dans un délai d'un mois à compter de l'entrée en vigueur du plan.

Le fonds de formation sectoriel sera chargé de transmettre le plan de formation au gouvernement. L'employeur s'acquittera donc de son obligation légale en transmettant le plan de formation à son fonds de formation sectoriel.

Article 7 - Droit de formation sectoriel

En application des articles 50 §1, 50 §3 et 54 §2 du "Deal pour l'emploi", les partenaires sociaux ont conclu des accords concrets et les ont inscrits dans la CCT Droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie' du 18 septembre 2023.

Les formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail.

Toutefois, si la formation est suivie en dehors de l'horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Article 8. - Clause d'écolage

Les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Cette disposition est limitée dans le temps et s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Article 9. - Remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 octobre 2019 avec numéro d'enregistrement 155.183 concernant les plans de formation et objectif de formation interprofessionnel, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1 juillet 2020 (Moniteur Belge du 6 août 2020). La présente convention collective de travail remplace également la convention collective de travail du 19 juin 2017 avec numéro d'enregistrement 140.535 concernant la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 janvier 2018 (Moniteur Belge du 31 janvier 2018).

Article 10. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 8, qui s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la président de la commission paritaire.

C.C.T. 17/03/2008

A.R. 21/02/2010

M.B.24/06/2010

1. Contenu :

- CV formation : inventaire des fonctions exercées et des formations professionnelles suivies (art. 5)
- Modèle supplétif (annexe à la CCT)

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2008.

Convention collective de travail du 17 mars 2008

CV FORMATION

A. Champ d'application.

Article 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

§ 2. On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

B. Objet

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution :

1°) de l'article 18 de la convention collective de travail du 31 mai 2007 portant l'accord national 2007-2008 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, enregistrée sous le numéro 83859/CO/111, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

2°) de l'article 22 de la convention collective de travail du 31 mai 2007 portant l'accord national 2007-2008 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, enregistrée sous le numéro 83860/CO/111, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

et a comme but de fixer un modèle simple et supplétif d'un CV formation, comme repris en annexe de la présente convention collective de travail

Article 3

Les dispositions suivantes des conventions collectives de travail sus mentionnées sont supprimées :

1°) L'article 18, 1ère phrase, de la convention collective de travail enregistrée sous le numéro 83859/CO/111

2°) L'article 22, 1ère phrase, de la convention collective de travail enregistrée sous le numéro 83859/CO/111

et remplacées par : "L'employeur remettra une copie du CV de formation à l'ouvrier chaque année (p.ex., en même temps que la fiche salariale ou le relevé annuel) ainsi qu'en cas de départ de l'ouvrier."

C. CV formation

Article 4

Le modèle de CV de formation se compose de trois parties :

- un guide
- une partie 1 (voir article 5)
- une partie 2 (voir article 6)

Un modèle de CV de formation figure en annexe à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

Article 5

Dans la partie 1, chaque entreprise consigne pour chaque ouvrier les fonctions exercées et les formations professionnelles suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2008 ou de son entrée en service (aussi bien les formations formelles que les formations informelles, les formations sur le terrain, les formations complémentaires, etc.) ainsi que, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à sa propre initiative depuis le 1^{er} janvier 2008 ou son entrée en service.

La partie 1 est complétée et tenue à jour par l'entreprise.

Une copie de la partie 1 est remise à l'ouvrier chaque année (p.ex., en même temps que la fiche fiscale ou le relevé annuel) ainsi qu'au départ de l'ouvrier.

Un modèle différent peut être développé au niveau de l'entreprise. Toutefois, son contenu doit au moins correspondre à celui du modèle de CV de formation figurant en annexe à la présente convention collective de travail. La délégation syndicale est habilitée à vérifier cette conformité avec le modèle sectoriel.

Pour les entreprises sans délégation syndicale, la conformité est vérifiée par la commission paritaire.

Article 6

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies avant le 1^{er} janvier 2008 et/ou son entrée en service (tant les formations formelles que les formations informelles, les formations sur le terrain, les formations complémentaires, les formations suivies à sa propre initiative, etc.).

La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

La partie 2 est remise, vierge, une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de l'entrée en service de ce dernier. Pour les ouvriers qui sont déjà en service dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2008, la partie 2 est remise en même temps que la première remise de la partie 1, visée à l'article précédent.

Article 7

Le guide est remis une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de l'entrée en service de ce dernier. Pour les ouvriers qui sont déjà en service dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2008, le guide est remis en même temps que la première remise de la partie 1, visée à l'article précédent.

Le guide peut à tout moment être consulté par l'ouvrier à sa demande ou téléchargé sur l'intranet accessible au personnel, pour autant qu'un intranet accessible au personnel existe au sein de l'entreprise.

Article 8

Les parties conviennent d'évaluer l'application de la présente convention collective de travail dans le courant du troisième trimestre 2010.

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Elle peut être résiliée moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

MON CV FORMATION
dans le secteur métallique et technologique (Partie 1 - CCT du 17 mars 2008)

Données de l'entreprise

Nom	
Adresse	
Personne de contact	

Données du collaborateur

Nom		Date d'entrée en service	
Prénom		Numéro de registre national (facultatif)	

Fonctions exercées depuis le 1^{er} 1 2008 ou depuis entrée en service à partir de cette date

Fonction (= éventuellement brève description)	Service	Du	Au

Formations professionnelles depuis le 1^{er} 1 2008 ou depuis entrée en service à partir de cette date (tant les formations formelles qu'informelles, les formations 'on the job', les recyclages, les formations à l'initiative du travailleur, ...)

Formation	Opérateur de formation	Date et durée

MON CV FORMATION
dans le secteur métallique et technologique (Partie 2 - CCT du 17 mars 2008)
Document personnel

Données personnelles

Nom	
Prénom	

Fonctions exercées avant le 1^{er} 1 2008 et/ou avant entrée en service

Fonction (= éventuellement brève description)	Employeur	Du	Au

Formations scolaires et formations professionnelles antérieures au 1^{er} 1 2008 et/ou avant entrée en service (tant les formations formelles qu'informelles, les formations 'on the job', les recyclages, les formations à l'initiative du travailleur, ...)

Formation	Opérateur de formation	Date et durée

Mon CV formation dans le secteur métallique et technologique – Guide

1. Objectif et origine.

Pas d'entreprises fortes sans travailleurs bien formés. Pas de travailleurs bien formés sans entreprises fortes. L'accord sectoriel 2007-2008 pour le secteur métallique et technologique (CP 111) prévoit que chaque entreprise doit remplir et tenir à jour un CV formation pour chaque travailleur à partir du 1^{er} janvier 2008. Il s'agit d'un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies durant son occupation dans l'entreprise concernée.

2. Un modèle.

L'inventaire est rempli et tenu à jour pour chaque travailleur (fixe ou temporaire, mais pas pour les travailleurs intérimaires, les apprentis industriels ou les étudiants) par l'employeur à l'aide de la partie 1. Si une entreprise souhaite utiliser son propre document, c'est possible mais ce dernier doit reprendre au moins le contenu figurant sur cette partie 1. La conformité de ce contenu minimum doit être contrôlée par la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, le contrôle doit être effectué par la commission paritaire.

3. Formations et fonctions concernées.

Il s'agit de toutes les formations qu'un travailleur a suivies, aussi bien à l'initiative de l'employeur qu'à celle du travailleur, tant en dehors des heures de travail normales que durant celles-ci, aussi bien les formations formelles que les formations on-the-job. Toutefois, il doit s'agir de formations de nature professionnelle. A cela viennent s'ajouter les fonctions exercées par le travailleur au sein de l'entreprise. Si la dénomination de la fonction n'est pas évocatrice, une brève description en est donnée.

4. A conserver à partir du 1^{er} janvier 2008.

Le CV formation concerne les formations suivies et les fonctions exercées depuis l'entrée en service et ceci à partir du 1^{er} janvier 2008.

5. Mode de conservation

Le CV formation est complété et conservé par l'entreprise. Il peut être conservé sur support électronique ou sur papier. Il doit être complété en permanence, chaque fois que nécessaire. Il n'existe qu'un seul document par travailleur pour toute la période durant laquelle il est occupé. Le travailleur aura donc autant de CV formation qu'il a eu d'employeurs dans le secteur.

6. Une copie pour le travailleur.

Chaque année, le travailleur doit recevoir automatiquement (p.ex., lors de la remise du relevé récapitulatif des rémunérations ou de sa fiche fiscale) une copie de son CV formation. Il peut s'agir d'une copie papier ou d'un document transmis par voie électronique. Il peut aussi s'agir d'une copie téléchargée par le travailleur même sur l'intranet du personnel si ce système existe au sein de l'entreprise. A cette occasion, le travailleur a la possibilité de faire apporter, dans les trois mois, des corrections relatives à la période écoulée. Si le travailleur quitte l'entreprise, pour quelque raison que ce soit, il doit aussi recevoir une copie.

7. Respect de la vie privée.

Le CV formation est un document personnel. Seuls l'employeur concerné et le travailleur peuvent le consulter. Il n'est pas transmis à des tiers (sauf éventuellement par le travailleur lui-même). Il ne peut pas non plus être échangé entre employeurs. Il ne peut pas non plus contenir des résultats de test.

8. Document personnel avec formations et fonctions antérieures au 1^{er} janvier 2008 et/ou à son entrée en service.

Outre le CV formation (partie 1), le travailleur peut, s'il le souhaite, indiquer et conserver lui-même et sans l'intervention de son employeur les formations qu'il a suivies et les fonctions qu'il a exercées (éventuellement chez un autre employeur) ou sa formation scolaire avant le 1^{er} janvier 2008, sur un document personnel distinct (partie 2).

C.C.T. 24/02/2014

A.R. 01/04/2016

M.B.26/04/2016

1. Contenu :

- Encouragement de l'utilisation du CV formation, établissement d'une plateforme digitale.

2. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2014.

Convention collective de travail du 24 février 2014 – extrait de l'accord national 2013-2014

CV FORMATION

Article 12 - CV formation

Les partenaires sociaux souhaitent d'encourager l'utilisation du CV formation tel que prévu par la convention collective de travail du 17 mars 2008 relative au CV formation (numéro d'enregistrement 87938/CO/111).

Une plate-forme digitale sera créée à cet effet dans le but d'enregistrer les formations suivies par les travailleurs.

Cette plate-forme digitale sera proposée aux entreprises dans la mesure où des initiatives similaires n'existent pas encore au niveau de l'entreprise.

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.

Le groupe de travail paritaire fera un rapport intermédiaire à la commission paritaire en septembre 2014 pour faire le point sur ses travaux.

C.C.T. 18/09/2023

A.R. 04/02/2024

M.B.23/02/2024

1. Contenu :

Droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 16/10/2022

M.B.15/03/2023

2. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2023.

Convention collective de travail du 18 septembre 2023DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION DANS LE CONTEXTE DE
LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2 - Objet

Cette convention a été conclue en application de la CCT Accord National 2023-2024 du 18 septembre 2023 (enregistrement en cours), ainsi qu'en application de l'article 53, 1^o de la Loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022, ci-après dénommé "Le deal pour l'emploi".

Article 3 - Durée

En application des articles 50 §1, 50 §3 et 54 §2 du «Deal pour l'emploi», les partenaires sociaux concluent les accords suivants.

§ 1. Chaque ouvrier occupé à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de :

- En 2023: 24 heures
- En 2024 : 32 heures
- En 2025 : 36 heures
- En 2026 : 40 heures

§ 2. L'ouvrier qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas occupé pendant toute l'année calendrier dispose d'un nombre d'heures proportionnel au régime de travail de l'ouvrier et/ou au nombre de mois pendant lesquels l'ouvrier a été occupé au sein de l'entreprise.

Article 4 - Formations qui sont prises en compte

§ 1. Les formations qui sont prises en compte au droit individuel à la formation sont celles prévues à l'article 50 §1 du "Deal de l'emploi".

- formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des formateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;
- formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;
- les formations sur les matières concernant le bien être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. La formation, tant formelle qu'informelle, doit être liée à l'exercice de l'activité professionnelle.

Article 5 - Modalités d'application

§ 1. Droit annuel

Les besoins de formation individuels devraient faire l'objet d'un entretien annuel entre l'ouvrier et l'employeur et permettent de rencontrer les évolutions futures du métier (à identifier par l'employeur et le ouvrier).

Tant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du rôle actuel que d'autres compétences prospectives pour le rôle actuel ou pour un nouveau rôle, font partie de l'entretien de formation.

En vue d'acquérir ces compétences, chaque ouvrier a le droit de suivre, par année, au moins le nombre d'heures de formation prévue par l'article 3, §1.

Les heures de formation non épuisées sont transférées à l'année suivante à la fin de l'année. A la fin de la période de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Les cours suivis sont repris et tenus à jour dans le CV Formation, sous réserve de l'application du principe "une seule fois".

§ 2. Initiative

Tant l'employeur que l'ouvrier doivent prendre l'initiative de (faire) suivre une formation spécifique. Le refus de (faire) suivre une formation doit toujours être motivé tant par l'employeur que par l'ouvrier.

§ 3. Suivi général

L'employeur discute le suivi général du droit individuel à la formation au conseil d'entreprise à l'occasion du compte rendu annuel du plan de formation.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise mais ayant uniquement un Comité de prévention et de protection du travail, l'employeur discute du suivi avec la délégation syndicale des ouvriers.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise et sans délégation syndicale, mais avec un comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur discute de ce suivi au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

§ 4. Garantie de formation

Si un ouvrier n'a pas reçu de formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail durant 3 ans, cet ouvrier peut prendre lui-même l'initiative de suivre et de planifier une formation.

L'ouvrier qui a refusé de participer à une formation planifiée sans justification pendant cette période, perd ce droit.

Les formations qui sont prises en compte sont celles qui sont reprises dans le programme des fonds sectoriels de formation.

A cette fin, les fonds de formation prévoient une procédure de demande qui peut être initiée par l'ouvrier qui en informera l'entreprise concernée.

Les coûts de cette formation, les frais de déplacement et le temps de travail sont entièrement à charge de l'entreprise.

Article 6 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 septembre 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire 111 en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Article 7 - Remplacement

Cette convention met fin à et remplace à partir du 1^{er} septembre 2023 la convention collective de travail du 21 février 2022 relative au droit individuel de formation tout au long de la vie enregistrée sous les numéros 173792/CO/111 et 173793/CO/111.

C.C.T. 26/09/2022

A.R. 28/06/2023

M.B.31/08/2023

1. Contenu :

Formation permanent – date amélioration 16/05/2023.

2. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2022.

Convention collective de travail du 26 septembre 2022

AIDE SECTORIELLE A LA FORMATION CONTINUE

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers et ouvrières (ci-après : ouvriers) occupés dans des unités d'établissement d'entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire (ci-après CP) des constructions métallique, mécanique et électrique, qui sont situées sur le territoire de la Région wallonne (y compris la Communauté germanophone), et à leurs employeurs.

La présente convention collective de travail (ci-après CCT) s'applique également aux ouvriers occupés dans des unités d'établissement d'entreprises qui ressortissent à la CP des constructions métallique, mécanique et électrique, qui sont situées sur le territoire de la Région de Bruxelles Capitale, et à leurs employeurs.

Cette CCT ne s'applique pas aux formations données en néerlandais aux ouvriers occupés dans des unités d'établissement situées sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette CCT ne s'applique pas non plus aux ouvriers occupés dans une unité d'établissement située en Région flamande.

Article 2 - Objet

Le fonds sectoriel de formation, Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications métalliques Ouvriers, BCE 0409.845.289, dont le siège social est situé, en région bruxelloise, ci-après IFPM-ouvriers, a comme objet :

- a) La promotion de la formation professionnelle visant la formation, l'adaptation, la formation complémentaire, la spécialisation ou le recyclage des travailleurs ou travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métallique, mécanique et électrique.
- b) Promouvoir l'emploi et la formation dans les entreprises de montage et de location de grues relevant de la commission paritaire nationale des fabrications métallique, mécanique et électrique, aux termes des

dispositions inscrites dans les conventions collectives de travail conclues pour le secteur.

- c) Les initiatives d'emploi et de formation afin d'organiser et de soutenir prioritairement les groupes à risque parmi les demandeurs d'emploi.

Dans le cadre de cet objectif, l'IFPM-ouvriers prévoit une aide sectorielle à la formation continue aux entreprises de la CP 111.

La présente CCT a pour objet d'établir les conditions d'octroi de cette aide sectorielle à la formation continue.

La présente CCT est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente CCT soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

L'IFPM-ouvriers est représenté par le Comité de Gestion Sud qui est compétent pour l'objet de la présente CCT.

Article 3 - Conditions d'octroi pour l'aide sectorielle à la formation continue

§ 1. Conditions liées à l'entreprise demandeuse de l'aide sectorielle à la formation continue

- L'entreprise et les ouvriers concernés par la formation doivent faire partie du champ d'application de la présente CCT ;
- L'entreprise doit avoir versé les cotisations dues au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, avec siège social à Galerie Ravenstein 27 b 7 à 1000 Bruxelles et numéro d'entreprise 0855.690.646. Sur demande, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques en fournira la confirmation ;
- Dans les entreprises ayant un Conseil d'Entreprise, un Comité pour la Protection et Prévention au Travail, les obligations imposées par la convention collective de travail du 28 octobre 2019 conclue en CP 111, concernant les plans de formation et objectif de formation interprofessionnel (n° d'enregistrement 155183/CO/111) doivent être remplies (plan de formation concerté avec ces instances au plus tard dans les 3 mois

qui suivent le début de l'année comptable et attestation dûment signée sauf si année comptable différente).

§ 2. Conditions générales liées à la formation

L'IFPM-ouvriers, par son Comité de Gestion Sud, décide de l'attribution de l'aide sectorielle sur base des critères ci-dessous :

- La formation doit être au minimum d'une durée équivalente à une journée de prestation de travail ;
- Chaque jour de formation comporte un minimum de 4 heures ;
- La formation doit être donnée pendant les heures de travail.

Sont exclues les formations santé et/ou sécurité de base obligatoires découlant de la réglementation liée à la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les formations qui figurent dans le catalogue des formations agréées établi par l'IFPM-ouvriers en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 04/07/2022 conclue en CP 111 (enregistrement en cours), concernant le congé éducation payé peuvent donner droit à l'aide sectorielle.

§ 3. Types de formation et conditions spécifiques par type

Les types de formation suivants sont éligibles :

- Formation dans un centre de formation · externe à l'entreprise ;
- Formation interne à l'entreprise avec un formateur externe ;
- Formation interne à l'entreprise (centre de formation interne ou non) par un formateur interne ;
- Formation avec l'aide d'un tuteur/doublure interne à l'entreprise (parrainage/marrainage) sur poste de travail ayant un impact important sur le ralentissement de la production ;
- Formation au tutorat.

Pour les formations effectuées dans un centre de formation interne par un formateur interne, et les formations avec l'aide d'un tuteur/doublure interne à l'entreprise, un document reprenant les éléments suivants est à fournir :

- Intitulé de formation ;
- Capacité formative en entreprise ;
- Description de l'infrastructure et de l'équipement (espace adéquat dédié à la formation) ;
- A l'issue de la formation, délivrance par l'employeur d'une attestation de participation à la personne formée (titre de la formation, durée, organisateur de la formation...) ;

- Liste des formateurs salariés de l'entreprise, disposant de l'expertise technique et pédagogique (CV) pour la formation visée ;
- Documentation de l'objectif, du programme détaillé, la méthodologie d'apprentissage, le contenu, la planification (durée et date) ;
- Une copie de la liste de présence signées par les participants.

Une possibilité de dérogation à ces conditions est laissée à l'appréciation du Comité de Gestion Sud de l'IFPM ouvriers.

Article 4 - Montants de l'aide sectorielle et plafonds

§ 1. Montants horaires

Les montants suivants, par ouvrier et par heure de formation, peuvent être octroyés, en fonction du type de formation :

- Formation dans un centre de formation externe : 10€/heure/ouvrier ;
- Formation interne dans l'entreprise avec un formateur externe : 5€/heure/ouvrier ;
- Formation dans le centre de formation interne de l'entreprise ou par un formateur interne : 5€/h/ouvrier ;
- Formation avec l'aide d'un tuteur/doublure interne à l'entreprise (parrainage/marrainage) sur poste de travail ayant un impact important sur le ralentissement de la production : 5€/h/ouvrier ;
- Formation au tutorat : 15€/heure/ouvrier pour les formations en interne données par un formateur externe et de 20€/heure/ouvrier pour les formations inter-entreprises.

Une possibilité de dérogation à ces montants est laissée à l'appréciation du Comité de Gestion Sud de l'IFPM ouvriers.

§ 2. Plafonds

L'aide sectorielle à la formation continue est plafonnée par année civile et en fonction des disponibilités budgétaires, comme suit :

- 12.500€ pour chacune des entreprises relevant de la CP 111 ;
- Exception faite pour les entreprises dont la cotisation annuelle au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques excède 12.500€. Dans ce cas, le plafond s'élève à 80% des cotisations.

Pour les formations avec l'aide d'un tuteur/doublure interne à l'entreprise (parrainage/marrainage) sur poste de travail ayant un impact important sur le ralentissement de la production, un plafond de maximum 31 heures par ouvrier

et par formation s'applique. Le cumul de plusieurs formations par ouvrier ne donnera pas droit au congé éducation payé.

Une possibilité de dérogation à ces plafonds est laissée à l'appréciation du Comité de Gestion Sud de l'IFPM ouvriers.

Article 5 - Introduction de la demande de l'aide sectorielle

Toute demande d'entreprise d'aides sectorielles à la formation continue de ses travailleurs doit être introduite auprès de l'IFPM-ouvriers via la plateforme informatique (ATOMS). Cette demande doit être introduite au maximum 2 mois (calendrier) après le dernier jour de formation.

Article 6 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2022.

Elle peut être dénoncée par une des parties avec un délai de préavis de six mois par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la CP.

A.R. 11/10/1997

M.B. 12/12/1997

1. Contenu :

Détermination des métiers qui entrent en ligne de compte pour l'apprentissage industriel ainsi que de la durée de l'apprentissage.

2. Remplacement :

Remplacement de l'A.R. du 13 juin 1986.

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 1994.

Arrêté royal du 11 octobre 1997

DÉTERMINANT LES PROFESSIONS POUR LESQUELLES UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT ÊTRE CONCLU DANS LES ENTREPRISES RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE ET EN FIXANT LA DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

Article 1

Le présent arrêté est d'application dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2

Dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, des contrats d'apprentissage peuvent être conclus conformément aux dispositions de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, pour les professions suivantes :

1. Opérateur machines ;
2. Monteur ;
3. Ajusteur ;
4. Mécanicien d'entretien ;
5. Tôlier ;
6. Soudeur-monteur ;
7. Chaudronnier ;
8. Monteur-câbleur ;
9. Monteur-installateur ;
10. Électricien d'entretien ;
11. Magasinier ;
12. Opérateur traitement de matériaux ;
13. Candidat-outilleur ;
14. Opérateur machines-outils ;
15. Mécanicien-usineur ;
16. Candidat-soudeur tous procédés arc ;
17. Constructeur de pièces en fils assemblés ;

18. Monteur-ajusteur ;
19. Monteur en échafaudage ;
20. Monteur sur plan ;
21. Opérateur-régleur de machines de chaudronnerie à commande numérique ;
22. Candidat-tuyauteur ;
23. Menuisier métallique aluminium ;
24. Ouvrier ferronnier ;
25. Ouvrier polyvalent en fonderie ;
26. Technicien polyvalent en fonderie ;
27. Ouvrier modeler ;
28. Monteur-câbleur de tableaux électriques ;
29. Électricien industriel ;
30. Diagnostiqueur-dépanneur en électronique industrielle ;
31. Diagnostiqueur-dépanneur en hydromécanique ;
32. Technicien en systèmes automatisés ;
33. Conducteur-régleur de machines automatiques ;
34. Opérateur de machines de déformation ;
35. Ouvrier ressortier ;
36. Armurier ;
37. Monteur-installateur de châssis PVC ;
38. Ouvrier plasturgiste ;
39. Ouvrier polyvalent pour câbleries ;
40. Ouvrier chauffagiste ;
41. Ouvrier métalliseur.

Article 3

La durée de l'apprentissage des professions visées à l'article 2 est fixée à 2 ans.

Le comité paritaire d'apprentissage des constructions métallique, mécanique et électrique peut toutefois estimer que l'apprenti possède déjà un certain niveau de qualification dans la profession choisie, auquel cas la durée de l'apprentissage peut, moyennant l'accord de ce comité, être ramenée à 1 an.

Article 4

L'arrêté royal du 13 juin 1986 déterminant les professions pour lesquelles un contrat d'apprentissage peut être conclu dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et en fixant la durée de l'apprentissage est abrogé.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} septembre 1994.

A.R. 13/03/2023

A.R. 17/09/2023

M.B.10/10/2023

1. Contenu :

Conditions d'agrément de formations professionnelles sectorielles dans le cadre du congé éducation payé

2. Remplacement :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 13 mars 2023.

Convention collective de travail du 13 mars 2023CONDITIONS D'AGRÉMENT DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES
SECTORIELLES DANS LE CADRE DU CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail (ci-après CCT) s'applique aux ouvriers et ouvrières (ci-après : ouvriers) occupés dans des unités d'établissement d'entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire (ci-après CP) des constructions métallique, mécanique et électrique, qui sont situées sur le territoire de la Région wallonne (y compris la Communauté Germanophone), et à leurs employeurs.

La présente CCT s'applique également aux ouvriers occupés dans des unités d'établissement d'entreprises qui ressortissent à la CP des constructions métallique, mécanique et électrique, qui sont situées sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, et à leurs employeurs.

Cette CCT ne s'applique pas aux formations professionnelles données en néerlandais aux ouvriers occupés dans des unités d'établissement situées sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette CCT ne s'applique pas non plus aux ouvriers qui, sur la base de leur occupation dans une unité d'établissement située en Région flamande, peuvent bénéficier d'un congé de formation flamand tel que visé par le décret du Gouvernement flamand du 21 décembre 2018 portant exécution de la section 6 accordant un congé de formation payé dans le cadre de la formation continue des employés du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'article 4 du décret du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'orientation professionnelle.

Article 2 - Objet

En application des articles 109, §1, 8^o et 8^obis de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, sont reconnues comme formation professionnelle dans le cadre du congé-éducation payé (ci-après CEP), les formations sectorielles organisées par une décision de la CP compétente.

La présente CCT s'inscrit dans ce cadre.

La présente CCT est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrête royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente CCT soit rendue au plus vite obligatoire par arrête royal.

Article 3 - Rôle de l'IFPM-ouvriers

Le fonds sectoriel de formation, Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications métalliques Ouvriers, BCE 0409.845.289, ayant son siège social au Boulevard Auguste Reyers 80, 1030 Schaerbeek, ci-après dénommé IFPM-ouvriers, est mandaté par la CP 111 pour formuler un avis consultatif et non contraignant sur la décision de reconnaissance en tant que formation professionnelle sectorielle visée par l'article 2 de la présente CCT.

L'IFPM-ouvriers est représenté par son Comité de Gestion Sud.

L'IFPM-ouvriers délivre aux entreprises les attestations d'assiduité qui sont à remettre auprès des instances administratives compétentes. Concernant les formations en centres internes à l'entreprise, l'IFPM-ouvriers peut, avant de délivrer les attestations d'assiduité, réclamer la preuve que les attestations de participation ont bien été remises à l'ouvrier formé.

Article 4 - Eligibilité et conditions d'agrément des opérateurs de formation externes

§ 1. Les formations organisées par les opérateurs suivants sont susceptibles d'être agréées pour le CEP par la CP 111 :

1. Les centres de formations gérés paritairement (par exemple : Technifutur, TechnoCampus, Technicity, Centre de Perfectionnement pour Soudeurs,...)
2. Les centres de formations gérés par des opérateurs publics (Forem, Bruxelles-Formation, Enseignement, IAWM...)
3. Les centres de formation privés, externes à l'entreprise

§ 2. Les formations dispensées par un de ces trois types d'opérateur en entreprise sont également susceptibles d'être agréées lorsque le formateur est issu d'un opérateur externe à l'entreprise.

§ 3. Les formations agréées CEP par la CP 111 organisées par des opérateurs de formation externe sont reprises au catalogue de l'IFPM-ouvriers qui est mis à jour annuellement.

Ce catalogue est consultable sur demande ou via l'interface web personnel de l'entreprise émanant de la CP 111.

Ce catalogue contient au mains les informations suivantes par formation : l'intitule, le(s) nom(s) de(s) operateur(s) l'organisant, une description du contenu et un nombre d'heures.

Article 5 - Eligibilité et conditions d'agrément des formations internes

Sant susceptibles d'être agréées pour le CEP par la CP 111 les formations organisées par des entreprises ayant un centre de formation interne, avec un savoir-faire unique ou concernant des évolutions technologiques pour lesquelles les opérateurs de formation agréées ne proposent pas d'offre.

Les formations internes, organisées par l'entreprise-même avec un formateur interne, ne sont pas reprises dans le catalogue.

Article 6 - Introduction de la demande

Le demandeur introduit sa demande via le formulaire adapte annexe à la présente CCT et disponible sur le site SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE.

La formation ne peut débuter qu'après l'octroi de l'agrément par la CP 111.

Article 7 - Formations non éligibles

L'apprentissage sur le tas, sur poste de travail (en production) ou en doublure/ avec tuteur n'est pas éligible pour agrément comme formation professionnelle sectorielle dans le cadre du conge-éducation paye.

Article 8 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 13 mars 2023.

Elle peut être dénoncée par une des parties avec un préavis de six mois par lettre recommandée a la poste adressée au Président de la CP 111.

FORMULAIRE À ANNEXER AU PROGRAMME DES FORMATIONS
SOUMISES POUR L'AGRÉMENT DANS LE CADRE DU CONGE
ÉDUCATION PAYÉ PAR LA COMMISSION PARITAIRE
POUR LE SECTEUR CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE
MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE (CP 111)

Attention : la demande doit toujours être introduite avant le début de la formation et communiquée par courrier postal ou par courriel au Président de la CP

SPF Emploi

Président de la commission paritaire CP 111 Rue Ernest Blerot, 1

BRUXELLES

Adresse email : cep@emploi.belgique.be

C'est l'opérateur de formation qui introduit la demande d'agrément. Pour les formations organisées par des entreprises ayant un centre de formation interne avec un formateur interne à l'entreprise, l'opérateur est l'entreprise. Attention : l'apprentissage sur le tas, sur poste de travail (en production) ou en doublure/avec tuteur n'est pas éligible.

Si vous êtes un :

- a) un centre de formation géré paritairement : complétez la fiche A
- b) un centre de formation géré par des opérateurs publics : complétez la fiche B
- c) un centre de formation privée, externe à l'entreprise : complétez la fiche C
- d) un centre de formation interne à l'entreprise, avec un savoir-faire unique ou concernant des évolutions technologiques pour lesquelles les opérateurs de formation précités ne proposent pas d'offre : complétez la fiche D

FICHE A : CENTRE DE FORMATION GÉRÉ PARITAIREMENT

Attention : l'apprentissage sur le tas, sur poste de travail (en production) ou endoublure/avec tuteur n'est pas éligible. La formation ne peut débuter avant la notification de l'agrément à l'opérateur

Organisation qui sollicite la reconnaissance

1. Dénomination :
2. Adresse :
3. Personne de contact (nom, numéro de téléphone, adresse électronique) :

Formation

1. Dénomination :
2. Nombre d'heures de contact de la formation (minimum 32h. par année scolaire) :
3. Durée de la formation (calendrier) : du au
4. S'agit-il d'une prolongation (ininterrompue ou non) d'une formation déjà reconnue par cette commission paritaire :
 oui
 non
5. Durée souhaitée de l'agrément :
 oui
 à durée indéterminée

Date, nom et signature du demandeur

FICHE B : CENTRE DE FORMATION GÉRÉ PAR DES OPÉRATEURS PUBLIC

Attention : l'apprentissage sur le tas, sur poste de travail (en production) ou endoublure/avec tuteur n'est pas éligible. La formation ne peut débuter avant la notification de l'agrément à l'opérateur

Organisation qui sollicite la reconnaissance

1. Dénomination :
2. Adresse :
3. Personne de contact (nom, numéro de téléphone, adresse électronique) :

Formation

1. Dénomination :
2. Nombre d'heures de contact de la formation (minimum 32h. par année scolaire) :
3. Durée de la formation (calendrier) : du au
4. S'agit-il d'une prolongation (ininterrompue ou non) d'une formation déjà reconnue par cette commission paritaire :
 oui
 non
5. Durée souhaitée de l'agrément :
 oui
 à durée indéterminée

Date, nom et signature du demandeur

FICHE C : CENTRE DE FORMATION PRIVE, EXTERNE A L'ENTREPRISE

Attention : l'apprentissage sur le tas, sur poste de travail (en production) ou endoublure/avec tuteur n'est pas éligible. La formation ne peut débuter avant la notification de l'agrément à l'opérateur

Organisation qui sollicite la reconnaissance

1. Dénomination :
2. Adresse :
3. Personne de contact (nom, numéro de téléphone, adresse électronique) :

Formation

1. Dénomination :
2. Nombre d'heures de contact de la formation (minimum 32h. par année scolaire) :
3. Durée de la formation (calendrier) : du au
4. S'agit-il d'une prolongation (ininterrompue ou non) d'une formation déjà reconnue par cette commission paritaire :
 oui
 non
5. Joindre les annexes suivantes :
 - 1) Liste des formateurs salariés ou vacataires du centre de formation privé ainsi qu'un descriptif succinct de leur expérience technique et pédagogique (CV)
 - 2) Description des infrastructures et équipements dont le centre dispose pour la formation visée (espace adéquat dédié à la formation, etc.)
 - 3) Description de la méthodologie et la pédagogie utilisées
 - 4) Démontrer la visibilité de l'offre de formation envers le public visé
 - 5) Rapport de visite de l'IFPM-ouvriers
 - 6) Accessoirement, prouver tout agrément selon une norme de type Q4, ISO formation, etc.
 - 7) En cas de demande de renouvellement, joindre le rapport d'évaluation annuel.
6. Durée souhaitée de l'agrément :
 oui
 à durée indéterminée

Date, nom et signature du demandeur

FICHE D : CENTRE DE FORMATION INTERNE, AVEC UN SAVOIR-FAIRE UNIQUE OU CONCERNANT DES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES POUR LESQUELLES LES OPÉRATEURS DE FORMATION PRÉCITÉS NE PROPOSENT PAS D' OFFRE

Attention : l'apprentissage sur le tas, sur poste de travail (en production) ou en doublure/avec tuteur n'est pas éligible. La formation ne peut débuter avant la notification de l'agrément à l'opérateur

Organisation qui sollicite la reconnaissance

1. Dénomination :
2. Adresse :
3. Personne de contact (nom, numéro de téléphone, adresse électronique) :

Formation

1. Dénomination :
2. Nombre d'heures de contact de la formation (minimum 32h. par année scolaire) :

Nombre d'heures de contact de la formation	Heures de formation pratique/stages (à préciser)	
	Heures	Précisions

3. Durée de la formation (calendrier) : du au
4. S'agit-il d'une prolongation (ininterrompue ou non) d'une formation déjà reconnue par la Commission Paritaire 111 :
 oui
 non
5. Joindre les annexes suivantes :
 - 1) Description de l'infrastructure et de l'équipement (espace adéquat dédié à la formation)
 - 2) Liste des formateurs salariés de l'entreprise disposant de l'expertise technique et pédagogique (CV) pour la formation visée
 - 3) Documentation de l'objectif, du programme détaillé, de la méthodologie d'apprentissage, du contenu

- 4) Rapport de visite de l'IFPM-ouvriers
 - 5) Fournir un modèle d'attestation de participation à la formation (comprenant au minimum le titre de la formation, sa durée, ses dates de début et de fin, la mention de formation interne à l'entreprise ...) à remettre à l'ouvrier formé
 - 6) En cas de demande de renouvellement, joindre le rapport annuel d'évaluation.
6. Durée souhaitée de l'agrément :
- an(s)
 - à durée indéterminée

Date, nom et signature du demandeur

C.C.T. 19/02/1973

Date d'enregistrement : 28/02/1973

Numéro d'enregistrement : 1775/CO/11-01

Publication enregistrement au M.B. :19/05/1973

Modifiée par

C.C.T. 11/05/1987

A.R. 09/12/1988

M.B. 18/01/1989

C.C.T. 20/02/1989

A.R. 10/01/1990

M.B. 08/03/1990

C.C.T. 21/06/1999

A.R. 05/09/2001

M.B. 12/12/2001

1. Contenu : Texte coordonné

Statut de la délégation syndicale

- Rôle et compétence de la délégation syndicale ;
- Organisation et nombre ;
- Statut et protection des délégués ;
- Le temps nécessaire – une définition

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. 24/12/1947

3. Durée :

A partir du 19 février 1973 pour une durée indéterminée.

Conventions collectives de travail du 19 février 1973, 11 mai 1987, 20 février 1989 et 21 juin 1999

LE STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE OUVRIÈRE

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention de travail conclue en exécution et conformément à la convention concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclue au sein du Conseil national du Travail le 24/04/1971, règle le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

On entend par :

1. "la convention" : la convention collective de travail
2. "les ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.
3. "la convention collective de travail du 24/05/1971" : la convention collective de travail n° 5 du 24/05/1971, conclue au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

II. DISPOSITIONS GENERALES

Article 2

Les associations professionnelles signataires s'engageront à faire appliquer et respecter toutes les stipulations tant de la convention collective de travail du 24/05 /1971 prérappelée que de la présente convention et ses conventions régionales ou locales complémentaires.

Elles mettront en œuvre tous les moyens mis à leur disposition pour réaliser cet objectif.

Article 2bis

Les chefs d'entreprise reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel de leur entreprise.

Ils s'engagent à ne pas entraver le bon fonctionnement de celle-ci dans leur entreprise.

Article 3

- a) Les chefs d'entreprise s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.
- b) Ils s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Article 4

Les organisations professionnelles ouvrières, ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association et à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la convention collective de travail du 24 mai 1971 précitée et de la présente convention.

Les délégués syndicaux doivent en toutes circonstances veiller à ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 5

Les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux témoigneront en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

III. ROLE DES DELEGATIONS SYNDICALES

Article 6

a) La compétence de la délégation syndicale concerne tout particulièrement :

- le respect des principes généraux repris aux articles 2 à 5 de la convention collective du 24/05/1971 ;
- les relations de travail ;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification en vigueur ;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- les différends découlant de modifications technologiques et de l'organisation du travail dans l'entreprise. Pour l'examen de ces différends et moyennant concertation avec le chef d'entreprise, la délégation syndicale pourra se faire assister par des représentants syndicaux spécialisés.

b) La délégation syndicale peut en outre veiller à la constitution, au fonctionnement et à l'application des décisions éventuelles des organismes paritaires, créés ou à créer à l'échelon de l'entreprise par une disposition légale ou réglementaire, notamment le conseil d'entreprise et le comité de sécurité et d'hygiène.

Article 7

En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil en vertu de la convention collective de travail n° 9 conclue au sein du Conseil national du Travail le 09/03/1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil national du Travail, rendu obligatoire par arrêté royal du 12/09/1972, publié au Moniteur belge du 25/11/1972, modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25/07/1974, n° 34 du 27/02/1981 et n° 37 du 27/11/1981.

Article 8

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation situés en Belgique et relevant d'une même branche d'activité, des réunions destinées à réaliser une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges pour l'examen des questions d'intérêt commun seront organisées à la demande de ces délégations syndicales.

IV. ORGANISATION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 9

a) Dans les établissements occupant plus de 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale ouvrière.

Dans les établissements occupant entre 20 et 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale ouvrière si la majorité des ouvriers en formule la demande.

b) Dans les établissements occupant plus de 40 ouvriers, la délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Toutes les divisions importantes de l'entreprise y seront, dans la mesure du possible, représentées équitablement.

Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation syndicale et aux audiences qu'en cas et au prorata d'absence ou d'empêchement justifié des délégués effectifs et moyennant information du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les établissements occupant de 20 à 40 ouvriers, la délégation syndicale est uniquement composée de délégués effectifs.

c) Les délégués désigneront parmi eux un chef de délégation. D'autre part, toute organisation syndicale obtenant au moins 25% des suffrages exprimés ou des mandats, selon le cas, pourra désigner, en dehors du chef de délégation, un délégué chef de file.

Le chef de délégation et les délégués chefs de file formeront ensemble la délégation syndicale restreinte.

d) L'entreprise donnera à la délégation syndicale l'usage d'un local qui lui sera réservé, pour lui permettre de remplir adéquatement sa mission. Cet usage sera permanent ou occasionnel, compte tenu des possibilités propres à chaque entreprise.

Les délégués syndicaux pourront s'y réunir pour exercer leur mission syndicale dans les limites du crédit d'heures accordé à chaque membre de la délégation syndicale en vertu de l'article 18 de la présente convention.

Article 10

a) Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit :

<u>Entreprise occupant de</u>	<u>délégués</u>
20 à 39 ouvriers	2 délégués
40 à 124 ouvriers	3 délégués
125 à 249 ouvriers	4 délégués
250 à 499 ouvriers	5 délégués
500 à 749 ouvriers	6 délégués
750 à 999 ouvriers	7 délégués
1.000 à 1.249 ouvriers	8 délégués
1.250 à 1.499 ouvriers	9 délégués

Et ensuite un délégué supplémentaire par tranche de 500 ouvriers dans les entreprises occupant 1.500 ouvriers et plus.

b) En raison de l'importance ou de la complexité de certaines entreprises, il pourra être convenu, cas par cas, sans pouvoir cependant dépasser de plus de 20% le nombre global de délégués prévus au tableau,

- soit de certaines dérogations au tableau ci-dessus,
- soit du nombre et des attributions d'éventuels délégués de secteur, dont l'action se limite à un groupe, une section ou une division et qui n'ont en principe pas audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant.

c) Dans le cas où un nombre de délégués supplémentaires et/ou de secteur, excédant la limite de 20% ci-dessus, a été fixé au niveau régional, local ou de l'entreprise, celui-ci subsistera.

Article 11

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué ou suppléant, les membres du personnel ouvrier doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être âgés de 18 ans au moins et n'avoir pas atteint l'âge de la retraite ;
- 2) avoir au moins un an de présence effective dans l'entreprise ;
- 3) être affiliés à l'une des organisations syndicales représentées et être présentés par elle.

Les conditions d'éligibilité prévues au points 1 à 3 ci-avant doivent être remplies à la date des élections ou de la désignation. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Article 12

Les délégués seront désignés ou élus et choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie.

Le choix entre la désignation directe ou l'élection des délégués sera arrêté soit en commission paritaire régionale, soit cas par cas.

Quel que soit le mode de nomination des délégués, la durée du mandat est fixée à quatre ans. En principe, le renouvellement de la délégation syndicale se fera en même temps que celui des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène, si le choix a porté sur l'élection ; ce principe n'est acquis qu'après accord au sein de la Commission paritaire régionale. Si la préférence a été donnée à la désignation directe, les organisations syndicales disposeront d'un délai de six mois pour procéder à ce renouvellement.

Article 12bis

Tous les mandats qui étaient exercés au 31 décembre 1998 et qui auraient dû normalement prendre fin à l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de 1999 sont prolongés jusqu'à l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de l'an 2000.

Article 13

Dans tous les cas où en exécution de l'article 12 de la présente convention il sera procédé à des élections, celles-ci seront organisées dans chaque entre-

prise, à l'intérieur même des usines, toutes dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions de la première partie, chapitre IV, sections 2 et 3, §§ 1 et 2, de l'arrêté royal du 31/07 /1986 concernant les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Il peut toutefois être dérogé à cette procédure par la Commission paritaire régionale, soit sur le plan d'une région bien délimitée, soit pour des entreprises nommément désignées.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire, empêché ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'intéressé ne réunit plus les conditions prévues par l'article 11, étant entendu qu'en tout état de cause celui-ci pourra prendre fin à la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, et en l'absence de délégué suppléant, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient peut désigner la personne qui achèvera le mandat. Celle-ci bénéficiera des dispositions du présent statut, particulièrement celles prévues aux articles 17 et 17bis.

Article 14

Sont électeurs tous les ouvriers de l'entreprise, à condition d'avoir trois mois de présence consécutifs dans l'établissement au moment de l'élection.

V. STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 15

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce, de telle sorte que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 16

- a) Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
- b) L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndicat pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information sera confirmée par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition à l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours prenant cours le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets pour notifier, par lettre recommandée, son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission paritaire régionale ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le Bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au tribunal du travail.

- c) En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 17

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 16 ci-dessus ;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 16 a) ci-dessus n'est pas reconnue par le Bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

- 3) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- 4) si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur constituant pour le délégué un juste motif de résiliation immédiate du contrat.

Dans les établissements occupant moins de 50 travailleurs, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39, § 1^{er}, et 40, § 1^{er}, de la loi du 07/07/1978, concernant les contrats de travail.

Dans les établissements occupant plus de 50 travailleurs, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute de :

- 2 ans lorsque le délégué compte moins de 10 ans d'ancienneté,
- 3 ans lorsqu'il compte entre 10 et 20 ans d'ancienneté,
- 4 ans lorsqu'il compte 20 ans d'ancienneté et plus.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, §7, de la loi du 20/09/1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7, de la loi du 10/06/1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ; elle ne peut, d'autre part, être cumulée avec l'indemnité prévue par l'article 63, alinéas 3 et 4 de la loi du 07/07/1978 sur les contrats de travail.

Article 17bis

En cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante est d'application :

- a) En ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent statut :

La protection prévue au présent statut s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée ou de la partie de cette entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat ; à cet effet les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.

b) En ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat :

1° Si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci ;

2° Si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert.

Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

Article 18

a) l'ensemble de la délégation syndicale pourra disposer pour l'accomplissement de sa mission du temps nécessaire, à prélever sur le temps de travail, et au maximum du nombre d'heures figurant au tableau ci-après :

Tranches	Personnel ouvrier	Nombre de délégués	Norme mensuelle
	20 à 40	2	10
	40 à 74	3	20
	75 à 124	3	30
125	125 à 249	4	60
250	250 à 499	5	100
	500 à 749	6	140
	750 à 999	7	200
	1000 à 1249	8	260
	1250 à 1499	9	340

500	1500 à 1999	10	400
	2000 à 2499	11	475
	2500 à 2999	12	540
	3000 à 3499	13	610
	3500 à 3999	14	675
	4000 à 4499	15	740
	4500 à 4999	16	810
	5000 à 5499	17	880
	5500 à 5999	18	950
	6000 à 6499	19	1020
	6500 à 6999	20	1090
	7000 à 7499	21	1160
	7500 à 7999	22	1260
	8000 à 8499	23	1360
	8500 à 8999	24	1460
	9000 à 9499	25	1560
	9500 à 9999	26	1660
	10000 à 10499	27	1760
	10500 à 10999	28	1860
11000 à 11499	29	1960	
11500 à 11999	30	2060	

Des compensations pourront s'opérer, dans l'application de la norme mensuelle, au cours de l'année civile, afin de tenir compte de circonstances exceptionnelles.

Les droits plus favorables résultant de conventions régionales, locales ou d'entreprises antérieures subsisteront.

- b) Un délégué suppléant ne jouira de pareil crédit que dans le cas et dans la mesure où il remplacera un délégué effectif absent ou empêché pour des motifs justifiés et après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Il ne pourra dépasser le crédit d'heures accordé au délégué effectif qu'il remplace.

- c) Si, en application de l'article 10 b), le nombre de délégués dépasse celui fixé au a), le crédit d'heures sera éventuellement majoré du pourcentage correspondant, après discussion paritaire au niveau de l'entreprise.
- d) Le crédit d'heures global sera réparti de commun accord dans l'entreprise, en se basant entre autres sur le nombre de mandats dévolus à chacune des organisations syndicales.
- e) Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé, de même que celles passées à des négociations paritaires relatives à l'entreprise en dehors de l'horaire normal de travail.

Article 19

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Les communications et informations qui devront être affichées le seront uniquement sur les panneaux ou les valves prévus à cet effet et seront faites par la délégation restreinte agissant de commun accord.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et pendant les heures de travail moyennant l'accord de l'employeur, qui ne pourra le refuser arbitrairement, étant entendu que ces réunions ne peuvent excéder une heure, que les jours, heures et lieux seront fixés de commun accord et que l'heure choisie devra se situer soit en fin de journée, soit pendant ou en prolongement immédiat de la pause.

Si la délégation syndicale en fait la demande, les secrétaires syndicaux pourront assister aux réunions du personnel visées à l'alinéa précédent, moyennant concertation avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 20

- a) Toute réclamation individuelle doit être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant par l'intéressé, en suivant la voie hiérarchique, et recevra une réponse dans les meilleurs délais, ceux-ci ne devant normalement pas dépasser huit jours ouvrables.

Si une telle réclamation n'est pas satisfaite, l'intéressé peut la représenter à l'échelon hiérarchique supérieur et peut, dans ce cas, à sa demande, se faire assister par un membre de la délégation syndicale.

La réclamation individuelle qui n'a pas été satisfaite par cette voie peut être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant par la délégation syndicale restreinte.

- b) La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareil litige ou différend.
- c) La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, suivant les nécessités.

En pratique, seule la délégation restreinte sera reçue par le chef d'entreprise ou son représentant pour le règlement des affaires courantes et au moins une fois par trimestre, la délégation syndicale au complet n'étant reçue que dans les cas exceptionnels déterminés en fonction de l'importance et de la nature des points soulevés.

- d) Lorsqu'une réclamation ou un litige ne concerne qu'une partie du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation restreinte et éventuellement les délégués de la partie du personnel concernée.
- e) La délégation syndicale sera consultée lors de la composition des groupes de travail ou commissions constitués paritairement et concernant des problèmes de sa compétence.
- f) La délégation syndicale du personnel "ouvriers" et la délégation syndicale du personnel "employés" seront reçues séparément par le chef d'entreprise ou son représentant. Toutefois, les deux délégations pourront être reçues simultanément quand il s'agira de délibérer sur des problèmes communs.

Article 21

- a) En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été précairement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au Bureau de conciliation de la Commission paritaire régionale.

- b) Pour le surplus, rien ne s'oppose à ce qu'exceptionnellement, pour des problèmes importants se rapportant à l'entreprise et moyennant concertation avec la direction de celle-ci, un permanent syndical externe assiste à des réunions des délégués entre eux se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, dans le local mis à leur disposition conformément à l'article 9.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 22

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendements que les parties signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire nationale dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 23

Pendant la durée de la présente convention, y inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas déposer de préavis de grève ou de lock-out sans qu'il n'y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau permanent.

Les parties recommanderont instamment à leurs membres d'agir de même.

Le présent article se réfère aux dispositions de la convention collective de travail conclue le 13 janvier 1965 sur la procédure de conciliation (annexe à la convention collective sur les garanties syndicales) que les parties s'engagent à réviser dans les plus brefs délais.

Article 24

Les cas spéciaux ou non visés par la présente convention seront examinés par la Commission paritaire nationale ou régionale suivant leur objet.

Tous litiges sur l'application du présent statut feront l'objet de la procédure de conciliation existant entre parties et visée au § 3 de l'article 23 de la présente convention.

Article 25

La convention collective du 24 décembre 1947 sur les délégations syndicales du personnel ouvrier est abrogée.

Les conventions collectives conclues en exécution de cette convention au niveau régional ou au niveau des entreprises seront adaptées dans les meilleurs délais en ce qui concerne les dispositions de la présente convention qui ne concordent pas avec celles de la convention de 1947.

Elles resteront en vigueur aussi longtemps qu'elles n'auront pas été remplacées par des conventions nouvelles.

C.C.T. 07/04/2003

A.R. 23/10/2006

M.B.23/11/2006

1. Contenu

Protection du délégué syndical effectif et suppléant

2. Remplacement/prolongation de C.C.T.

3. Durée

A partir du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée.

510a Statut des délégations syndicales (effectifs et suppléants)

Article 11.2. de l'accord national 2003-2004 du 7 avril 2003

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

11.2. Statut du délégué syndical

Pour l'application des articles 15, 16 et 17 de la convention collective de travail du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale « ouvrier », on entend par délégué syndical aussi bien le délégué syndical effectif que suppléant.

C.C.T. 07/04/2003

A.R. 23/10/2006

M.B.23/11/2006

1. Contenu :

Procédure de création de la délégation syndicale dans une entreprise occupant entre 20 et 40 ouvriers.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 7 avril 2003

ARTICLE 11.1. ET 11.2. DE L'ACCORD NATIONAL 2003-2004
PROCEDURE DE CREATION DE LA DELEGATION SYNDICALE
DANS UNE ENTREPRISE OCCUPANT ENTRE 20 ET 40 OUVRIERS.

11.1. Procédure de création de la délégation syndicale

Pour l'application de l'article 9 a) 2e alinéa de la convention collective de travail coordonnée du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale "ouvriers" portant le numéro d'enregistrement 1775/CO/111.1 concernant la désignation d'une délégation syndicale dans une entreprise occupant entre 20 et 40 ouvriers, la procédure paritaire suivante est convenue :

11.1.1. Fixation d'une procédure par les Sections paritaires régionales

Pour la création d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant entre 20 et 40 ouvriers, en application de la convention collective de travail susmentionnée, les Sections paritaires régionales peuvent poursuivre la procédure conformément aux conventions, usages ou accords déjà existants.

Faute de conventions, usages ou accords, ou si ceux-ci font l'objet d'une contestation, la Section paritaire régionale recourra à la procédure supplétive figurant ci-après pour les entreprises concernées tombant dans son champ d'application.

L'introduction de la procédure supplétive est signalée au Président de la Commission paritaire nationale.

11.1.2. Procédure supplétive

1. Objet

En application de la convention collective de travail du 19 février 1973 susmentionnée, une délégation syndicale est créée si l'entreprise occupe habi-

tuellement en moyenne au moins 20 et moins de 40 ouvriers et si la majorité des ouvriers en formule la demande.

On entend par occupation habituelle et moyenne le nombre moyen d'ouvriers calculé de la même manière que pour l'élection du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail, à savoir le nombre d'ouvriers inscrits au registre du personnel de l'entreprise durant les quatre trimestres précédant le trimestre de la demande.

2. Demande

La demande de création d'une délégation syndicale est faite par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) qui siègent à la Commission paritaire nationale, au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'entreprise et d'une copie adressée au président de la Section paritaire régionale et des organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Section paritaire régionale. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise communique par écrit à l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales qui a/ont introduit la demande – en adressant copie au Président de la Section paritaire régionale que :

- soit elle est d'accord d'instituer une délégation syndicale ;
- soit elle n'est pas d'accord d'instituer une délégation syndicale en vertu du fait qu'elle conteste qu'une majorité des ouvriers demande bel et bien une délégation syndicale.

3. Contestation

En cas de contestation, le Président constatera, dans les 30 jours suivant la prise de connaissance de la contestation, si une majorité est bien présente parmi les ouvriers de l'entreprise pour demander la désignation d'une délégation syndicale.

Le Président fait cette constatation si nécessaire au moyen d'un vote secret, de la manière qu'il juge adéquate et dans la limite des compétences qui lui sont dévolues.

La même procédure sera suivie si l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai fixé.

4. Traitement

Le Président communique à l'entreprise ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Section paritaire régionale concernée, qu'une délégation syndicale doit être ou non désignée en vertu de ses constatations.

Avant que cette communication soit adressée à l'entreprise, le nom du (des) délégué(s) syndica(aux)l n'est révélé à aucun moment de la procédure.

11.2. Statut du délégué syndical

Pour l'application des articles 15, 16 et 17 de la convention collective de travail du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale « ouvrière », on entend par délégué syndical aussi bien le délégué syndical effectif que le suppléant.

C.C.T. 01/03/1972

A.R. 30/06/1972

M.B. 12/10/1972

Modifiée par

C.C.T. 21/06/1999

A.R. 05/09/2001

M.B. 12/12/2001

1. Contenu : texte coordonné

Procédure pour l'octroi de congé syndical

Durée, modalités, demande, nombre de jours disponibles.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1972.

Convention collective de travail du 1 mars 1972 et du 21 juin 1999

FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention est applicable aux employeurs et aux ouvrier(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2

La présente convention règle la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

CHAPITRE II. - PRINCIPES GENERAUX

Article 3

Les parties signataires estiment que, compte tenu du rôle assumé par les représentants des travailleurs au sein des entreprises, il convient de leur accorder, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Article 4

Les parties signataires conviennent à cet effet des modalités autorisant les représentants des travailleurs à participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires :

- a) organisés par les Confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs Centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;

- b) visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales, techniques et syndicales dans leur rôle de représentant des travailleurs.

CHAPITRE III. - MODALITES D'OCTROI

Article 5

Les bénéficiaires des dispositions de la présente convention seront les membres effectifs, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, comités de sécurité et d'hygiène et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord par le chef d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent pourront être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations syndicales.

Article 6

La durée d'absence pour la participation à des cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 de la présente convention est fixée à dix jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

Article 6bis

En raison du report des élections sociales de 1999 à 2000, la durée des absences pour la participation à des cours et séminaires pour l'année supplémentaire est prolongée de 2,5 jours par mandat effectif jusqu'à la date de l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de l'an 2000.

Article 7

Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 6 sera réparti entre les organisations syndicales en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Article 8

Le salaire normal calculé comme pour les jours fériés est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention.

Article 9

Les Centrales syndicales signataires introduiront auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale

Cette demande comportera :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence
- la date et la durée des cours organisés
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

Article 10

Afin d'éviter que l'absence simultanée de plusieurs travailleurs ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettront d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum d'absences à autoriser.

CHAPITRE IV. - PROCEDURE

Article 11

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention seront examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS FINALES

Article 12

La présente convention collective de travail, prenant effet au 1^{er} janvier 1972, est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 13

Les cas non prévus par la présente convention seront examinés par la Commission paritaire nationale.

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 29/01/2023

M.B.13/02/2023

1. Contenu :

Procédure de concertation en cas de licenciement multiple

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 24/06/2019

A.R. 20/11/2019

M.B.11/12/2019

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022, pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 février 2022

SECURITE D'EMPLOI

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Article 2 - Principe

Pour la durée de cet accord, aucune entreprise ne procédera au licenciement multiple, avant que toutes les mesures pour la sauvegarde de l'emploi ne soient analysées et appliquées dans la mesure du possible.

Ces mesures comprennent entre autres les trajets de formation, le chômage temporaire, la redistribution du travail et le crédit-temps.

A propos de cette analyse, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

Article 3 - Procédure

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée :

1. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et lorsque ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et individuellement les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Commission paritaire nationale par écrit.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours civils qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.
Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau de conciliation dans les huit jours civils qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce, à l'initiative de la partie la plus diligente.
3. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours civils suivant la communication aux ouvriers et au Président de la Commission paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

Article 4 - Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue dans l'article 3, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnisation à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnisation est égale à la moitié du salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation de la section paritaire régionale à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation prévue par la présente procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée.

L'employeur peut se faire représenter pour cela par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

Article 5 - Définition

Par « licenciement multiple » il est entendu : tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période de soixante jours civils un nombre d'ouvriers atteignant 10% au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers.

Les licenciements suite à une fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

Article 6 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

C.C.T. 13/02/2023

A.R. 12/07/2023

M.B.25/07/2023

1. Contenu :

Prolongation clause de sécurité de travail

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 03/02/2023

M.B.30/03/2023

3. Durée :

A durée déterminée : 1^{er} janvier 2023 – 30 juin 2023 inclus.

Convention collective de travail du 13 février 2023

SECURITE D'EMPLOI

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2

La convention collective de travail du 21 février 2022 concernant le « sécurité d'emploi » (numéro d'enregistrement 173794/CO/111) est prolongée jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

C.C.T. 13/02/2023

A.R.

M.B. 2

1. Contenu :

Prolongation clause de sécurité de travail

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 03/02/2023

M.B. 30/03/2023

C.C.T. 13/02/2023

A.R. 12/07/2023

M.B. 25/07/2023

3. Durée :

A durée déterminée : 1^{er} janvier 2023 – 30 juin 2023 inclus.

Convention collective de travail du 13 novembre 2023

SECURITE D'EMPLOI

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Article 2 - Principe

Pour la durée de cet accord, aucune entreprise ne procédera au licenciement multiple, avant que toutes les mesures pour la sauvegarde de l'emploi ne soient analysées et appliquées dans la mesure du possible.

Ces mesures comprennent entre autres les trajets de formation, le chômage temporaire, la redistribution du travail et le crédit-temps.

A propos de cette analyse, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

Article 3 - Procédure

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée :

1. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et lorsque ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et individuellement les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Commission paritaire nationale par écrit.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours civils qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau de conciliation dans les huit jours civils qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce, à l'initiative de la partie la plus diligente.

3. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours civils suivant la communication aux ouvriers et au Président de la Commission paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

Article 4 - Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue dans l'article 3, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnisation à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnisation est égale à la moitié du salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation de la section paritaire régionale à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation prévue par la présente procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée.

L'employeur peut se faire représenter pour cela par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

Article 5 - Définition

Par « licenciement multiple » il est entendu : tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période de soixante jours civils un nombre d'ouvriers atteignant 10% au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers.

Les licenciements suite à une fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

Article 6 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} juillet 2023.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire 111 pour les constructions métallique, mécanique et électrique, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

C.C.T. 21/02/2022

A.R. 03/02/2023

M.B.30/03/2023

1. Contenu :

Procédure de concertation en cas d'externalisation et délocalisation d'activités.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 février 2022**PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION
DU CONSEIL D'ENTREPRISE EN CAS D'EXTERNALISATION ET
DE DÉLOCALISATION D'ACTIVITÉS****Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

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

Article 2 - Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 16 de l'accord national 2021-2022 du 27 octobre 2021 (n° d'enregistrement 169137/CO/111).

Article 3

Les compétences du conseil d'entreprise telles que prévues par l'article 11 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, au cas où un changement de structure ayant une influence sur l'emploi ou sur l'organisation du travail des ouvriers s'accompagne d'une externalisation du travail de l'entreprise sont concrétisées comme suit.

Le conseil d'entreprise sera informé en temps opportun et avant toute diffusion en cas d'externalisation du travail, notamment par le recours à la sous-traitance, la franchise, la délocalisation géographique du travail qui relève des activités normales de l'entreprise et qui ont un impact sur l'emploi ou sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Le conseil d'entreprise sera préalablement effectivement consulté, entre autres quant à l'incidence sur les perspectives d'emploi du personnel, de l'organisation du travail et de la politique générale de l'emploi. L'information

fournie au conseil d'entreprise comporte au moins les informations concernant les activités qui sont visées par la sous-traitance ainsi que les motifs et les conséquences de celle-ci pour les travailleurs en ce qui concerne l'organisation du travail et l'emploi

Sans préjudice du pouvoir de décision de la direction, les membres de la représentation des travailleurs doivent avoir la possibilité de demander les informations complémentaires et de formuler des propositions alternatives qui doivent être examinées sérieusement. Les membres du conseil d'entreprise sont tenus à la discrétion ou à la confidentialité selon les dispositions légales en rapport aux informations qu'ils reçoivent lors l'exécution de leur mission.

Article 4

En l'absence de conseil d'entreprise, ces compétences seront exercées par la délégation syndicale des ouvriers, conformément à l'article 7 de la convention collective de travail du 19 février 1973 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier, avec n° d'enregistrement 1775/C0/111.

En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale pour les ouvriers, ces compétences seront exercées par le comité de prévention et de protection au travail, conformément de l'article 65decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Article 5 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire 111 pour les constructions métallique, mécanique et électrique, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

C.C.T. 18/05/2009

A.R. 20/12/2010

M.B.17/01/2011

1. Contenu :

Stabilité sociale extrait de l'accord national 2009-2010 (art. 22)

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

Convention collective de travail du 18 mai 2009STABILITE SOCIALE
ART. 22 DE L'ACCORD NATIONAL 2009-2010**Article 22 – Stabilité sociale**

§ 1. Une concertation sociale solide est une priorité. Une telle concertation, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des secteurs et des entreprises, n'est possible que si les parties qui y participent sont mandatées et respectent leurs engagements. La concertation contribue ainsi à la stabilité sociale dont les employeurs et les travailleurs ont besoin pour pouvoir exercer leurs activités.

Etant donné les récentes expériences négatives dans certaines régions du pays, il est nécessaire de renforcer la concertation. Cela implique l'élaboration, aux différents niveaux de concertation, de mécanismes complémentaires susceptibles d'offrir des garanties supplémentaires pour la paix sociale et pour le respect des procédures de concertation en cas de conflit.

Dans ce cadre, les propositions suivantes sont formulées, qui peuvent être concrétisées au niveau sectoriel. Ces propositions sont complémentaires aux initiatives au niveau interprofessionnel et des entreprises.

1. Une charte au niveau sectoriel est élaborée qui coordonne et actualise les accords existants en ce qui concerne la concertation sociale, la paix sociale et les procédures à suivre en cas de conflit.
2. La retenue actuelle pour les formations des travailleurs et des employeurs en cas de non-respect des procédures convenues est maintenue. Dorénavant les grèves d'un demi-jour (au lieu d'un jour) seront également prises en compte pour ces retenues.
3. En cas de violation de la paix sociale par rapport au pouvoir d'achat, l'entreprise peut être exonérée de payer la cotisation destinée à financer l'allocation spéciale compensatoire. L'entreprise touchée signale la violation au président du bureau de conciliation régional et au Fonds de sécurité d'existence. En cas de contestation, le bureau de conciliation

régional est habilité à juger du bien-fondé du non-paiement de la cotisation. Pour le trimestre au cours duquel la violation a été constatée, la cotisation pour le financement de l'allocation spéciale compensatoire n'est pas due.

§ 2. Les porte-parole des organisations représentatives se réuniront au minimum trimestriellement afin d'examiner l'application de la charte sur la concertation sociale et évalueront à cette occasion les cas de non-respect des règles de concertation et les cas d'interventions constructives ayant permis de résoudre des conflits ou d'éviter des conflits imminents.

C.C.T. 20/12/2010

A.R. 26/10/2015

M.B.24/11/2015

1. Contenu :

Coordination des clauses existantes paix sociale :

- Procédure de conciliation ;
- Compétence des comités de conciliation régionaux ;
- Compétence du comité de conciliation national ;
- Procédures particulières.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2011.

Convention collective de travail du 20 décembre 2010

CHARTE DE STABILITE SOCIALE

PREAMBULE

La convention collective de travail ci-dessous est conclue tenant compte des considérations suivantes :

- La conclusion d'accords donne aux employeurs et aux syndicats une compétence importante pour fixer les conditions de rémunération et de travail
- Ces accords sont conclus dans un esprit de droits et obligations réciproques.
- Ces accords impliquent dès lors que :
 - les signataires respectent ces accords et mettront tout en œuvre pour les faire respecter à chaque niveau ;
 - pendant la durée de ces accords conclus, des revendications collectives qui dépassent les engagements pris ne sont posées ou soutenues à aucun niveau.
- Les principes de base repris dans la convention collective de travail engagent aussi bien les organisations que leurs membres individuels. Les organisations des employeurs et les organisations syndicales ont la responsabilité de faire respecter ces procédures.
- En cas de violation ou violation imminente de la paix sociale, les organisations des employeurs et les organisations syndicales interviendront ensemble ou séparément et utiliseront à cet effet les moyens appropriés.

TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Section 1 - Champ d'application

Article 1

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.

Section 2 - But

Article 2

Cette convention collective de travail a comme but :

- de prévoir un nombre de principes de base de concertation sociale et de paix sociale ;
- d'actualiser et de coordonner les règles sectorielles existantes concernant le traitement des conflits et de conciliation.

Section 3 - Objet

Article 3

§ 1 - Préambule

La concertation sociale contribue largement à la stabilité sociale, laquelle est nécessaire pour un développement socio-économique favorable. Les accords repris dans cette convention collective de travail ont pour but de renforcer la concertation sociale. Cela implique également que les accords pris soient respectés et que les procédures permettant de résoudre les problèmes soient suivies pour éviter qu'ils ne dégénèrent en conflits.

Tous les partenaires de la concertation sociale, à tous les niveaux, doivent être au courant de ces principes et les (faire) respecter.

Chaque organisation s'engage à rendre publique ces principes par une information et une formation adéquate de ses membres afin que chacun la considère comme un élément essentiel de son affiliation

§ 2 - Trois principes de base

- Respect de la concertation sociale et de ses acteurs, c.-à-d. reconnaissance de la valeur d'une concertation sociale valable et permanente aux différents niveaux, chacun avec ses missions et compétences, et dans un respect mutuel des personnes qui doivent réaliser cette concertation. Employeurs et syndicats font preuve de justice, équité et conciliation.
- Respect de la paix sociale, c.-à-d. pas de revendications nouvelles ou supplémentaires en plus des points qui font l'objet d'un accord en cours.
- Respect des procédures de concertation pour le traitement des problèmes, c.-à-d. que les problèmes sont discutés et résolus par le biais de la concertation, si nécessaire en plusieurs étapes en cascade. Ce n'est qu'après avoir parcouru cette procédure que des actions peuvent être menées, en ultime recours.

Section 4 - Procédure de conciliation

Article 4 - Généralités

- § 1. Les litiges collectifs ou litiges collectifs imminents sont examinés par les (organisations des) employeurs et les organisations syndicales et sont, le cas échéant, soumis à la procédure de conciliation afin d'éviter qu'ils ne donnent lieu à des arrêts de travail ou autre forme d'action qui ont un impact sur l'exécution normale du travail.
- § 2. Les procédures doivent être appliquées de façon stricte et définissent les conditions, les délais et les étapes pour le traitement des litiges collectifs.
- § 3. Les étapes successives pour le traitement des litiges collectifs sont (sans qu'une de ces étapes puisse être sautée) :
1. Examen du litige au niveau de l'entreprise entre la direction et la délégation syndicale interne ;
 2. Intervention des représentants externes des organisations patronales et syndicales pour examiner le litige ;

3. Soumission du litige au bureau de conciliation ;
4. Préavis de grève de 7 jours civils.

§ 4. Le droit de grève n'est pas compromis par la nécessité de respecter cette procédure.

§ 5. Les responsables des organisations syndicales :

- n'appellent pas à des actions qui constituent une infraction à ces règles ;
- ne reconnaissent pas les actions qui constituent une infraction à ces règles.
- ne soutiendront pas des actions qui constituent une infraction à ces règles.

Article 5 - Comités de conciliation régionaux

§ 1. Compétence

Les comités de conciliation régionaux, prévus au Chapitre 5, section 2 du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique sont compétents pour les différends collectifs qui ne concernent qu'une seule entreprise.

Le comité de conciliation régional est également compétent pour les différends collectifs portant sur plusieurs entreprises ou dans des sièges d'une même entreprise, pour autant que ces entreprises ou sièges dépendent d'une même section paritaire régionale.

Les différends collectifs pour lesquels les comités de conciliation régionaux sont compétents ne peuvent être renvoyés devant le comité de conciliation national que lorsqu'ils portent sur :

- l'interprétation de conventions collectives nationales ;
- l'application d'engagements généraux convenus au sein de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique ;
- des principes essentiels pouvant avoir un impact sur toutes les entreprises ou un secteur d'activités ressortissant à la commission paritaire.

Si toutes les parties dans le comité de conciliation régional sont unanimement d'avis que le différend collectif porte sur un ou plusieurs motifs précités, le comité de conciliation régional doit, avant d'examiner l'affaire sur le fond et à la demande préalable d'une des parties, renvoyer le différend collectif directement au comité de conciliation national.

Le Président du comité de conciliation régional saisit par écrit le président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique du différend collectif, et ce dans les quatre jours ouvrables suivant la réunion du comité de conciliation régional qui a renvoyé l'affaire.

Ce document écrit contient le procès-verbal de la réunion du bureau de conciliation régional, la mention des raisons invoquées pour le renvoi et une copie de la demande de conciliation, telle que visée au §2.

§ 2. Procédure

Conformément à l'article 4 §3 les étapes suivantes de la procédure seront suivies :

1. En premier lieu le différend collectif est examiné au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale pour les ouvriers en vue d'une solution.
2. Lorsque cette négociation ne conduit pas dans un délai raisonnable à une solution acceptable pour les deux parties, il sera immédiatement fait appel à l'intervention des représentants compétents de l'organisation patronale représentative représentée au sein de la commission paritaire, dont l'entreprise est membre, et des organisations syndicales représentatives.

Cette intervention a lieu, à l'initiative de la partie la plus diligente, laquelle prévient l'autre partie, en mentionnant l'objet exact du différend collectif et dans un lieu déterminé de commun accord.

Si une entreprise n'est pas membre d'une organisation patronale représentée au sein de la commission paritaire, la partie la plus diligente demande la conciliation, en communiquant par écrit l'objet du différend collectif au Président du comité de conciliation régionale.

3. Si cette intervention ne met pas un terme au différend collectif ou si cette intervention ne peut avoir lieu, la partie la plus diligente demande une conciliation en communiquant par écrit l'objet du différend collectif dans un délai de 5 jours ouvrables au Président du comité de conciliation régional.

Le Président convoque le comité de conciliation régional en principe dans un délai de sept jours ouvrables au maximum à compter du moment où

il a été saisi de la demande, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

La convocation mentionne l'objet du différend collectif.

Le comité de conciliation régional traite le différend collectif si possible en une seule séance.

Avant d'examiner le fond du différend collectif, le comité de conciliation régional vérifie s'il est compétent conformément au §1 et si la procédure décrite ci-dessus a été respectée régulièrement.

Le comité de conciliation régional utilisera tous les moyens de médiation ou de conciliation dont il dispose en examinant chaque proposition ou suggestion émanant des parties concernées ou du comité de conciliation régional même.

Si le Président juge de commun accord avec les parties que tous les moyens de conciliation n'ont pas été utilisés, il peut décider de poursuivre la conciliation lors d'une séance ultérieure du comité de conciliation régional, qui est convoqué dans les sept jours ouvrables, à moins que les parties conviennent unanimement un autre délai.

Il est établi un procès-verbal de chaque réunion du comité de conciliation régional.

Le procès-verbal mentionne la cause exacte du différend collectif, un bref résumé des discussions, les particularités de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord a été constaté.

Le Président veille à ce que les membres qui se réunissent pour prendre connaissance d'un différend collectif soient en possession, avant l'ouverture d'une réunion, du procès-verbal des réunions précédentes concernant le différend examiné.

Le Président du comité de conciliation régional transmet une copie du procès-verbal de la séance du comité de conciliation régional au Président de la Commission paritaire nationale qui l'enverra aux membres de la Commission paritaire 111 qui y représentent les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

4. Un préavis de grève ne peut être introduit qu'après la fin de la procédure précitée. Les actions annoncées ne peuvent être entamées qu'en respectant un délai de préavis de sept jours calendrier.

Le préavis de grève est transmis par lettre recommandée à l'entreprise et au Président du comité de conciliation compétent. Il peut éventuellement être transmis directement à l'entreprise et au Président à la fin de la procédure de conciliation précitée.

Article 6 – Comité de conciliation national

§ 1. Compétence

Le comité de conciliation national, prévu au Chapitre 5, section 1 du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, est compétent pour :

- a) Les différends collectifs concernant une seule entreprise pour autant qu'ils aient été renvoyés vers le comité de conciliation national conformément à l'article 5, §1.
- b) Les différends collectifs se rapportant à la fois à plusieurs entreprises ou à plus d'un siège d'une même entreprise, qui dépendent de différentes sections paritaires régionales.

Lorsqu'en application du point a) ci-dessus un différend collectif est soumis au comité de conciliation national, le comité de conciliation national se prononcera préalablement sur la validité des motifs invoqués du renvoi.

Si les motifs invoqués sont reconnus, le comité de conciliation national examine lui-même le différend collectif au fond.

Si les motifs invoqués ne sont pas reconnus, le comité de conciliation national renvoie le différend collectif devant le comité de conciliation régional, à moins qu'il ne décide à l'unanimité de l'examiner lui-même.

Les décisions du comité de conciliation national concernant ces cas de compétence sont transmis à tous les Présidents des comités de conciliation régionaux.

§ 2. Procédure

Le Président convoque le comité de conciliation national en principe dans un délai de sept jours ouvrables au maximum à compter du moment où il a été saisi de la demande de conciliation, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

La convocation mentionne l'objet du différend collectif.

Le comité de conciliation national traite le différend collectif si possible en une seule séance.

Avant d'examiner le fond du différend collectif, le comité de conciliation régional vérifie s'il est compétent conformément au §1 et si la procédure décrite ci-dessus a été respectée régulièrement.

Le comité de conciliation national utilisera tous les moyens de médiation ou de conciliation dont il dispose en examinant chaque proposition ou suggestion émanant des parties concernées ou du comité de conciliation national même.

Si le Président juge de commun accord avec les parties que tous les moyens de conciliation n'ont pas été utilisés, il peut décider de poursuivre la conciliation lors d'une séance ultérieure du comité de conciliation national, qui est convoqué dans les sept jours ouvrables,, à moins que les parties conviennent unanimement un autre délai.

Il est établi un procès-verbal de chaque réunion du comité de conciliation national.

Le procès-verbal mentionne la cause exacte du différend collectif, un bref résumé des discussions, les particularités de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord a été constaté.

Le Président veille à ce que les membres qui se réunissent pour prendre connaissance d'un différend collectif soient en possession, avant l'ouverture d'une réunion, du procès-verbal des réunions précédentes concernant le différend collectif examiné.

Section 5 – Procédures particulières

Article 7 - Procédure particulière en cas de grève sans suivre la procédure de conciliation reprise ci-dessus

- § 1. Si une grève partielle ou totale se produit dans une entreprise sans que les règles de conciliation définies aux articles précédents n'aient été respectées, les organisations représentatives s'engagent à mettre tout en œuvre pour arrêter la grève irrégulière et à faire respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.
- § 2. L'organisation patronale de laquelle l'entreprise est membre interviendra immédiatement, après être mis au courant du conflit, auprès des organisations syndicales représentatives, représentées en Commission paritaire.
- § 3. Les organisations syndicales représentatives feront reprendre immédiatement le travail et au plus tard endéans une période d'un jour ouvrable le travail et feront respecter la procédure.
- § 4. Des actions pareilles ne seront pas reconnues, ni soutenues financièrement par les organisations syndicales représentatives.
- § 5. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la Commission paritaire 111, sont seules applicables les dispositions de la section 4 de la présente convention collective de travail.

Article 8 - Procédure spéciale en cas de décision unilatérale de l'employeur qui constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective conclue au niveau national, provincial, régional ou d'entreprise.

- § 1. Lorsqu'une organisation de travailleurs fait valoir qu'une décision unilatérale d'un employeur constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective conclue au niveau national, provincial, régional ou d'entreprise, l'organisation représentative de l'employeur, dont l'entreprise est membre, doit en être avisée immédiatement.
- § 2. L'organisation patronale représentative fera immédiatement et au plus tard endéans une période d'un jour ouvrable suspendre la décision de l'employeur.

§ 3. Le différend collectif sera ensuite traité selon la procédure reprise à la section 4 de cette convention collective de travail.

§ 4. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la Commission paritaire, sont seules applicables les dispositions de la section 4 de la présente convention collective de travail.

Article 9 - Procédure d'urgence dans le cadre de l'application d'accords sectoriels nationaux

§ 1. En cas de différend collectif ou de contestation grave quant à l'application d'accords sectoriels nationaux ou d'accords régionaux ou provinciaux y afférents, les organisations représentatives s'engagent à entreprendre dans les 48 heures les démarches nécessaires pour éviter que le respect de ces accords soit compromis.

§ 2. Si le différend collectif ou la contestation se produit simultanément dans plusieurs entreprises dans différentes provinces, la procédure d'urgence aura lieu au niveau national.

Section 6 – Lock out

Article 10

Les dispositions de cette convention collective de travail sont également d'application en cas de lock out.

Section 7 – Disposition de dénonciation

Article 11

La procédure de conciliation telle que reprise dans l'annexe à l'accord sur les garanties syndicales du 1 janvier 1965 est dénoncée à partir de l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail.

Section 8 - Durée

Article 12

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique et moyennant un préavis de 6 mois.

Convention entre Fabrimétal et les Organisations Syndicales

Convention du 11/01/1971
modifiée le 20/02/1989
modifiée le 05/02/1991

1. Contenu :

Création d'un fonds de garanties syndicales les entre-prises affiliées à Fabrimétal.

Procédure de conciliation particulière pour les affiliés de Fabrimétal (annexe).

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée.

Convention du 11 janvier 1971, modifiée par les conventions du 20 février 1989 et 5 février 1991

GARANTIES SYNDICALES

ENTRE

FABRIMETAL représenté par MM. Collin et Poncelet, au nom de son Conseil d'administration et s'engageant pour toutes entreprises affiliées relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique,

d'une part,

et, au nom de leur Comité exécutif,

la CENTRALE DES METALLURGISTES DE BELGIQUE, représentée par MM. Wallaert et Decoster,

la CENTRALE CHRETIENNE DES METALLURGISTES DE BELGIQUE, représentée par MM. Heiremans et Javaux,

la CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE, représentée par M. Sirleraut,

s'engageant ensemble et solidairement, dans le cadre de leurs statuts,

les trois syndicats étant désignés dans le présent accord sous l'appellation "les organisations syndicales", d'autre part.

1. Considérant que la division de la cotisation globale de 0,6 % payée par les employeurs dans le cadre de la convention du 10 janvier 1969 sur les garanties syndicales en une part égale à 0,5 % généralisée par arrêté royal pour l'ensemble des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique et une autre égale à 0,1 % représentant un fonds complémentaire de garanties syndicales pour

les membres de Fabrimétal règle le problème d'une prime compensatoire spéciale attribuée aux membres des organisations signataires ;

2. Considérant que la conclusion de conventions collectives confirme le rôle de contractants valables des organisations syndicales et patronale, implique le respect de ces conventions par les contractants et engage leur responsabilité, ainsi que celle des mandataires de leurs organisations à tous les échelons ;
3. Considérant que le droit de grève n'est et ne peut être mis en cause par le respect des conventions collectives et des préalables de conciliation ;
4. Considérant que le respect des conventions collectives conclues tant sur le plan national ou régional que sur le plan des entreprises constitue une obligation pour les travailleurs des entreprises et leurs délégués syndicaux comme pour les employeurs et leurs préposés ;
5. Considérant que les organisations signataires ont tout intérêt à ce que les litiges naissant dans les entreprises soient examinés par leurs mandataires compétents et soumis à la procédure de conciliation qu'ils ont organisée de commun accord, afin d'éviter que ces litiges ne donnent lieu à des conflits compromettant leurs rapports collectifs ;
6. Considérant que les parties sont d'accord de tout mettre en œuvre pour que les délais prévus dans le présent accord, y compris ceux inscrits dans la procédure de conciliation, soient respectés ;

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1

- § 1. Les Comités exécutifs des organisations syndicales et le Conseil d'administration de Fabrimétal s'engagent au respect de toutes les conventions collectives existant entre leurs organisations ou entérinées par elles.
- § 2. La dénonciation avant terme de ces conventions par les mandataires des instances nationales précitées entraîne la cessation des effets du présent accord créant le Fonds complémentaire de garanties syndicales.

Article 2

- § 1. Tous litiges naissant dans les entreprises seront examinés suivant les règles de la convention sur la procédure de conciliation du 13 janvier 1965. Les mandataires des organisations signataires respecteront et feront respecter cet engagement.
- § 2. Si néanmoins une grève, partielle ou totale, ou un lock-out se produit dans une entreprise sans que les règles de la conciliation aient été respectées par les membres des organisations signataires, ces dernières s'engagent à mettre immédiatement tout en œuvre pour régler le conflit. A cette fin un jour ouvrable est mis à la disposition des organisations signataires. Si, en cas d'échec, celles-ci apportent leur appui financier à l'une ou à l'autre des parties, cet acte sera considéré comme une infraction au présent accord.
- § 3. Quand une organisation syndicale invoque qu'une décision unilatérale d'un employeur affilié constitue une infraction à une convention collective, les permanents syndicaux doivent immédiatement en faire part à Fabrimétal.

Si le litige n'a pas été aplani dans le délai prévu au paragraphe précédent, Fabrimétal demandera la conciliation et la décision de l'employeur est tenue en suspens jusqu'à l'expiration de la procédure.

Article 3

- § 1. En contrepartie du respect de l'engagement pris par les organisations syndicales, Fabrimétal verse tous les ans au 31 décembre, au profit d'un fonds intersyndical, une subvention provenant des fonds versés par le Fonds de Sécurité d'Existence des fabrications métalliques, conformément à l'article 26 quinto des statuts du dit Fonds, et correspondant à 0,10 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS pour les ouvriers et ouvrières occupés par les membres de Fabrimétal comme prévu dans l'article 5, § 1 des statuts susmentionnés après déduction éventuelle d'un montant comme prévu au § 2.
- § 2. L'allocation globale de 0,1 % prévue au paragraphe précédent est divisée en 52 tranches dites positives ou négatives.

Si une grève résulte soit

1. du non-respect de la procédure de conciliation,
2. de revendications d'avantages aux seuls syndiqués,

3. du non-respect d'engagements formels contractés par les organisations syndicales dans les conventions collectives nationales, régionales ou d'entreprises en cours,

des tranches négatives seront imputées au décompte final, sur base de la globalisation du nombre de journées/ouvriers/grève pour l'ensemble des cas de grève retenus.

Toutefois, en cas de contestation quant à la matérialité des fait énoncés ci-dessus, les organisations syndicales pourront soumettre le litige à une sous-commission paritaire nationale ad hoc présidée par le président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 4

Si une grève se produit dans une entreprise soit parce que l'employeur refuse, après que les règles de la conciliation aient été respectées par les deux parties, d'appliquer une convention collective (nationale ou régionale) ou un accord collectif d'entreprise qu'il aurait lui-même conclu, soit parce qu'à l'occasion d'un litige l'employeur refuse de se présenter ou de se faire représenter devant les organes de conciliation suivant les règles de la convention annexée, le § 1 de l'article 3 reste d'application sans réduction de la part de cotisation afférente aux travailleurs ayant cessé ou dû cesser le travail à la suite de cette grève.

Article 5

§ 1. Le présent accord remplace celui qui était annexé au protocole d'accord national du 10 janvier 1969 et entre en vigueur le 1^{er} janvier 1971.

Toutefois, pendant la période de transition qui précéderait l'entrée en vigueur de l'arrêté royal généralisant le versement d'une cotisation supplémentaire de 0,5 % au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications métalliques, afin de payer une allocation sociale complémentaire aux travailleurs répondant aux conditions requises, Fabrimétal continuerait à percevoir la cotisation de 0,6 % résultant de l'accord du 10 janvier 1969 dont un montant correspondant à 0,1 % des salaires sera affecté à l'application du nouvel accord.

§ 2. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée avec un préavis de six mois.

PROCEDURE DE CONCILIATION
ANNEXE À L'ACCORD SUR
LES GARANTIES SYNDICALES

Article 1

Les dispositions de la présente convention sont de stricte application et stipulent les conditions et les délais que les parties signataires de la convention relative aux garanties syndicales ont mis au point pour examiner en temps utile les différends qui surgissent dans les entreprises, ainsi que les stades de conciliation prévus et organisés pour les aplanir, préalablement à tout préavis de grève ou de lock-out de 7 jours.

Article 2

Aucun préavis de grève ni de lock-out ne peut être déposé avant qu'il n'y ait eu recours, conformément aux dispositions de la présente convention, à l'intervention des organes de conciliation prévus au Règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire nationale de l'industrie des constructions métallique, mécanique et électrique.

Les grèves ou lock-out déclenchés sans que soient respectées les dispositions du paragraphe précédent ou en dépit d'un accord quelconque intervenu ne sont pas soutenus, sauf non-application de conventions collectives nationales, régionales ou d'entreprises par la partie contre laquelle la grève ou le lock-out est dirigé.

Article 3

Conflits intéressant une entreprise

1. Lorsqu'à l'occasion d'un litige surgissant au sein d'une entreprise les pourparlers entre l'employeur et les délégués des travailleurs n'aboutissent pas dans un délai raisonnable à une solution acceptable de part et d'autre, il est fait en tout cas appel sans délai à l'intervention des représentants qualifiés des organisations professionnelles régionales auxquelles les parties sont affiliées. Cette intervention a lieu dans un local à convenir de commun accord, à l'initiative de la partie la plus diligente qui en avertit l'autre partie en précisant l'objet du litige.

2. Si l'intervention résultant de l'application du paragraphe précédent ne met pas fin au litige ou ne peut avoir lieu, la partie la plus diligente fait connaître par écrit, endéans un délai de cinq jours ouvrables, l'objet du différend au président du comité régional de conciliation.
3. Le président réunit le comité régional de conciliation dans un délai maximum de sept jours ouvrables commençant à courir dès le moment où il a été saisi de la requête, la date figurant au cachet postal faisant foi. La convocation indique l'objet du litige tel qu'il résulte de l'écrit prévu au paragraphe précédent et dont copie doit être jointe.
4. Le comité régional de conciliation épuise, si possible en une séance, tous les moyens de médiation ou de conciliation qui s'offrent à lui en examinant toute proposition ou suggestion émanant des parties intéressées ou du comité lui-même. Si le président estime que tous les moyens de conciliation n'ont pas été épuisés, il peut décider de poursuivre l'examen de l'affaire au cours d'une séance ultérieure convoquée dans les trois jours ouvrables.
5. Un litige intéressant une seule entreprise ne peut être déféré au Comité national de conciliation que lorsque les éléments du litige déféré au comité régional portent sur une ou plusieurs des questions suivantes :
 - a) l'interprétation des conventions collectives nationales ;
 - b) l'application d'engagements généraux pris en Commission paritaire nationale ;
 - c) des principes fondamentaux susceptibles d'avoir des répercussions à l'égard de l'ensemble des entreprises de l'industrie des fabrications métalliques ou d'un secteur professionnel de cette industrie.

Dans ces cas, le comité régional, à la demande préalable de l'une des parties et avant tout examen du fond, doit renvoyer le litige au Comité national de conciliation.

Le président du comité régional saisit de la question le président du Comité national dans les deux jours ouvrables, en lui transmettant le procès-verbal de la séance spécifiant le motif de renvoi invoqué et la copie de l'écrit dont il est question au 2° ci-avant.

6. Un différend ne peut être porté directement devant le Comité national de conciliation que si les représentants qualifiés des organisations professionnelles régionales sont unanimement d'avis que ce différend porte sur une ou plusieurs des questions visées au 5. ci-avant. Dans ce cas, le Comité national examine préalablement sa compétence à l'égard du litige qui lui est ainsi soumis.
7. Lorsque le Comité national de conciliation est saisi de litiges qui lui sont transmis par les comités régionaux de conciliation dans les cas prévus au 5. ci-dessus ou qui lui sont déférés directement conformément à l'alinéa précédent, il se prononcera probablement sur la validité des motifs qui ont été invoqués pour décliner la compétence du comité régional.

Si ces motifs sont reconnus valables, le Comité national examine lui-même le fond du litige et fait aux parties ses propositions de conciliation ; sinon le Comité national renvoie le litige au comité régional, à moins qu'il ne décide à l'unanimité de l'examiner lui-même.

Les décisions du Comité national relatives à des questions de compétence sont communiquées à tous les présidents des comités régionaux de conciliation, pour leur information et celle des comités.

Article 4

Conflits intéressant plusieurs entreprises ou sièges d'une même entreprise

Le Comité national de conciliation connaît :

1. A titre exclusif, des litiges portant sur une revendication dans laquelle sont collectivement impliqués en même temps plusieurs entreprises ou plus d'un siège d'une même entreprise, lorsque ces entreprises ou ces sièges d'entreprise dépendent de commissions paritaires régionales différentes.
2. A défaut d'accord réalisé en conciliation régionale conformément à la procédure prévue à l'article 3, l. à 4. inclus, des conflits portant sur une revendication dans laquelle sont impliqués collectivement en même temps plusieurs entreprises ou plusieurs sièges d'une même entreprise, lorsque ces entreprises ou ces sièges dépendent d'une seule commission paritaire régionale.

En ce cas, le président du comité régional saisit le président du Comité national de conciliation, dans les deux jours ouvrables, en lui transmettant le procès-verbal relatant l'objet du litige et la position respective des parties.

Article 5

De la convocation de la réunion du Comité national de conciliation

Le Comité national de conciliation se réunit sur convocation de son président, dans un délai de sept jours ouvrables. Ce délai court dès le moment où le président du Comité national est saisi du différend :

- 1 par le président du Comité régional, dans les cas prévus à l'article 3,5., alinéa dernier, et à l'article 4, point 2, alinéa 2 ;
2. par la partie la plus diligente, dans les cas prévus à l'article 3, 6., et à l'article 4, point 1.

Quand le président du Comité national est saisi par écrit, le délai court à partir de la date du cachet postal.

Article 6

Avant d'examiner le fond d'un litige, tout comité régional ou national de conciliation vérifie préalablement si la procédure décrite aux articles précédents a été régulièrement suivie.

Article 7

Il est dressé procès-verbal de chaque séance du Comité régional ou national de conciliation. Le procès-verbal relate l'objet exact du litige, le résumé sommaire des débats, le détail de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord est constaté. Le président fait en sorte que les membres du Comité réunis pour connaître d'un différend soient en possession, avant l'ouverture de la séance, de tous les procès-verbaux des séances antérieures relatifs au litige examiné.

Article 8

Les présentes dispositions sur la procédure de conciliation sont communiquées par l'organisation patronale signataire à tous les chefs d'entreprise intéressés et aux délégués syndicaux par les organisations syndicales signataires.

Article 9

Ces dispositions complètent et explicitent à l'égard des membres des organisations signataires de l'accord sur les garanties syndicales l'article 20 de la convention collective sur les délégations syndicales du personnel ouvrier dans l'industrie de la construction métallique, adoptée le 24 décembre 1947 par la Commission paritaire.

C.C.T. 18/09/2023

A.R. 24/03/2024

M.B. 08/04/2024

1. Contenu :

Prime syndicale :

- € 120 à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins € 15,9 ;
- € 60 à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre € 9,5 et € 15,9 ;
- € 0 à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de € 9,5.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Convention collective de travail du 18 septembre 2023

ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions des articles 3 §1, 4° et 26ter de la convention collective de travail du 16 décembre 2019, modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" avec numéro d'enregistrement 156835/CO/111, il est accordé pour l'année 2023, aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er}, membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une allocation spéciale compensatoire d'un montant de :

€ 120 à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins € 15,9 ;

€ 60 à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre € 9,5 et € 15,9 ;

€ 0 à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de € 9,5.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 pour les allocations afférentes à l'exercice 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

Décision 08/11/1979

A.R. 09/09/1980

M.B.02/10/1980

1. Contenu :

Détermination du modèle d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise :

- Siège et composition ;
- Mission ;
- Réunion, convocation et ordre du jour ;
- Présidence et secrétariat ;
- Procès-verbal ;
- Archives ;
- Missions d'étude, d'information et de consultation ;
- Information du personnel ;

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

Décision du 8 novembre 1979DETERMINATION DU REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR TYPE
POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE

CHAMP D'APPLICATION ET VALIDITÉ

Article 1

La présente décision fixant le règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprises, s'applique aux employeurs, ouvriers, ouvrières et employé(e)s des entreprises ressortissant aux Commissions paritaires nationales des constructions métallique, mécanique et électrique et pour employés des fabrications métalliques.

Article 2

La présente décision entre en vigueur le 1^{er} décembre 1979.

CHAPITRE I. : RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR TYPE
POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE**Section I : Siège et composition du conseil d'entreprise****Article**

Le siège du conseil d'entreprise de est établi à, rue, no.

Article 2

Le conseil d'entreprise, dont le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté fait partie de droit, est composé de délégués effectifs et suppléants de l'employeur et de délégués effectifs et suppléants du personnel de l'entreprise. Le nombre de délégués du personnel tel qu'il résultera de chaque élection ainsi que les noms des membres du conseil sont portés à la connaissance du personnel par affichage aux valves de l'entreprise.

Le membre suppléant est appelé à siéger :

1. en remplacement d'un membre effectif empêché d'assister à la réunion ;
2. pour achever le mandat d'un membre effectif qui a pris fin.

Il achève le mandat de son prédécesseur.

Le premier suppléant de chaque liste qui compte au moins un délégué effectif élu assiste à la réunion du conseil d'entreprise qui se tient pour donner les informations de base, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

Section II : Mission du conseil d'entreprise

Article 3

Conformément à l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprises ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives de travail ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise :

- a) de donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ;
- b) de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :
 1. l'information de base,
 2. l'information annuelle,
 3. l'information périodique,
 4. l'information occasionnelle,

telles que prévues par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 précité.

A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et documents communiqués sont certifiés exacts et complets par un réviseur assermenté agréé par le conseil professionnel compétent ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs salariés.

Le réviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le conseil professionnel compétent. Aussi longtemps qu'une loi nouvelle n'a pas réglé le statut des réviseurs d'entreprise, les droits et les devoirs de ces réviseurs, dans les limites de la mission

visée à l'alinéa précédent, leurs responsabilités vis-à-vis de l'entreprise sont conformes à ceux que définit l'article 65 de la loi sur les sociétés.

- c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, telle que celle-ci est définie au présent article, et qui leur a été préalablement soumise soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie ;
- d) d'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation en la matière, le règlement de travail ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ;
- e) d'examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs ;
- f) de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle ;
- g) de fixer les dates de vacances annuelles et, à défaut de décision d'organe paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, les jours de remplacement des jours fériés et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel ;
- h) de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs ;
- i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par ce, il faut entendre, entre autres, les communications prévues au litera b) du présent article, la comptabilité, les ordres des services, la correspondance avec les administrations publiques belges ;
- j) selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les conseils d'entreprises peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Section III : Réunion, convocation et ordre du jour

Article 4

Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article 1^{er}.
Pour les réunions communes dont question à l'article 10, alinéa 2, le lieu de réunion est décidé par le chef d'entreprise.
Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 5

Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement une fois par mois. La date de la réunion se situe, sauf empêchement, dans le courant de la ...ème semaine de chaque mois. A défaut d'une autre décision, elle a lieu au cours de la première semaine de chaque mois.
En outre, et en cas d'urgence, le conseil se réunit en séance extraordinaire chaque fois que le président le juge utile ou à la demande de la moitié des délégués du personnel.
Dans ce dernier cas, la réunion a lieu normalement dans la huitaine de la demande, aux jour et heure fixés par le président.

Article 6

Les réunions du conseil d'entreprise se tiennent en principe durant les heures de travail.
Les heures de réunion du conseil sont fixées par la président compte tenu dans la mesure du possible, des nécessités de l'entreprise et des délégués du personnel et de la possibilité d'épuiser normalement l'ordre du jour.

Article 7

La convocation, adressée individuellement à chaque membre du conseil sous pli fermé portant la mention "personnelle", contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit lui être adressée avec le projet de rapport de la réunion précédente et, les documents éventuels dans un délai de quatre à six jours avant la réunion. Elle indique, en cas de réunion extraordinaire, par qui celle-ci a été demandée. Dans ce cas, l'ordre du jour et les documents sont transmis aux membres du conseil d'entreprise au plus tard le jour avant la réunion.
Les documents se rapportant à l'information de base et à l'information économique et financière annuelle sont remis aux membres du conseil d'entreprise quinze jours au moins mais au maximum deux mois avant la réunion prévue pour l'examen de cette information.

Article 8

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire quarante huit heures avant le délai visé à l'article 7 pour la convocation.

Outre les questions à traiter, il doit comprendre :

- a) les points pour lesquels la loi prévoit la communication des informations ou documents ;
- b) les points dont la mise à l'ordre du jour fait l'objet d'une demande régulièrement introduite par un membre du conseil vingt-quatre heures au moins avant le délai prévu à l'alinéa précédent (ces demandes doivent être sommairement motivées et accompagnées, s'il y a lieu, des documents y relatifs) ;
- c) les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé au conseil par des organismes officiels. L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise. Le président du conseil, après en avoir conféré avec le secrétaire, fait afficher aux valves de l'entreprise un avis indiquant la date de la réunion et les principaux points de l'ordre du jour.

Article 9

Les délégués du personnel qui y participent peuvent, avant chaque séance du conseil d'entreprise, se réunir en principe pendant 30 minutes, sans perte de salaire, dans un local désigné à cet effet afin d'examiner en commun les questions mises à l'ordre du jour.

Cette durée peut être dépassée en vertu d'un usage admis dans l'entreprise ou, dans les circonstances exceptionnelles, moyennant l'accord préalable à donner par la direction.

Article 10

A l'initiative soit du chef d'entreprise, soit des délégués des travailleurs, le conseil d'entreprise peut décider de se diviser en sections. Chacune des parties désigne les membres de sa délégation appelés à faire partie de chacune de ces sections ; les sections soumettent le résultat de leurs travaux aux délibérations du conseil d'entreprise.

Dans les entreprises comprenant plusieurs unités techniques et où il existe plusieurs conseils d'entreprises, des réunions communes des différents conseils d'entreprises peuvent être organisées.

L'initiative de ces réunions est prise pour chaque conseil d'entreprise par le chef de l'entreprise ou par au moins la moitié des délégués du personnel. Sauf s'il s'agit de l'information économique et financière, ces réunions communes remplacent les réunions ordinaires des conseils associés et tombent sous les mêmes règles que celles qui valent pour les réunions ordinaires.

Article 11

La participation aux réunions du conseil d'entreprise ne peut provoquer de frais supplémentaires pour les membres.

Section IV : Présidence et secrétariat

Article 12

Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'empêchement ou d'absence, il se fait remplacer par son représentant dûment mandaté qu'il désignera à cet effet ; dans l'exercice de ses fonctions présidentielles, ce délégué est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le président en titre.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil et fait observer le règlement. Il conduit les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise ou un avis exprimé, tire les conclusions et les propose à l'agrément du conseil d'entreprise.

Les points de l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le conseil seul peut modifier le classement des points figurant à l'ordre du jour, en rayer un ou y porter, en cas d'urgence, un point nouveau.

Les points dont la discussion n'a pu être entamée ou achevée sont reportés en ordre utile à une séance à tenir à une date rapprochée. La date est fixée pendant la réunion.

Article 13

Le président maintient l'ordre au conseil d'entreprise. Il accorde la parole et veille à ce que les débats se déroulent dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, conformes à l'esprit de collaboration prévu par la législateur à l'article 15, I, de la loi du 20 septembre 1945 précitée.

Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables d'une imputation personnelle offensante.

Article 14

Un membre de la délégation du personnel assume la charge de secrétaire, celui-ci est désigné par l'ensemble des délégués du personnel au conseil et nommé par le conseil.

Suivant la même procédure, la délégation du personnel désigne un secrétaire suppléant pour remplacer le secrétaire éventuellement empêché.

A défaut d'accord sur la désignation du secrétaire et du secrétaire suppléant du conseil d'entreprise, et en cas de parité de sièges, l'organisation représentée ayant obtenu le plus grand nombre de voix au conseil d'entreprise (ouvriers - employés - jeunes) pourra désigner le secrétaire et le secrétaire suppléant. Ils seront ensuite nommés par le conseil.

Article 15

Le président et le secrétaire signent les convocations. Ce dernier rédige le procès-verbal de chaque séance endéans les trois jours ouvrables et soumet le projet pour avis au président avant qu'il soit envoyé aux membres.

Toute correspondance destinée au conseil sera communiquée au président et au secrétaire.

Article 16

Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours et le temps indispensables à l'accomplissement de sa mission.

L'accomplissement de sa mission ne peut provoquer de perte financière pour l'intéressé.

Article 17

Chaque fois que, dans le cadre de sa mission, le conseil estime devoir se faire représenter auprès d'instances administratives ou d'organismes publics, il désigne outre le président et un ou plusieurs conseillers chargés, s'il y a lieu, de l'accompagner.

Section V : Procès-verbal

Article 18

Le procès-verbal de chaque séance est lu et approuvé à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte ; le secrétaire y acte immédiatement les modifications admises par le conseil.

Ce procès-verbal, éventuellement modifié conformément à l'alinéa précédent et accompagné des annexes éventuelles, est consigné dans un registre à ce destiné et signé par le président et le secrétaire.

Le procès-verbal est rédigé dans la langue de la région du siège de l'entreprise.

Article 19

Le procès-verbal doit contenir :

1. l'approbation du procès-verbal de la réunion précédente, les remarques éventuelles et en cas de non-approbation un résumé de la motivation ;
2. les propositions faites au conseil ;
3. un compte-rendu résumé des débats et un aperçu des renseignements dont la loi impose la communication au conseil ;
4. les avis exprimés et les décisions prises par le conseil.

Section VI : Archives

Article 20

Toutes les archives sont conservées au local visé à l'article 4, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef.

Elles restent à la disposition des membres qui peuvent les consulter sans déplacement aux jours et heures qui seront fixés par le conseil.

Le registre des procès-verbaux sera en tout cas mis à la disposition des délégués pendant la réunion préalable prévue à l'article 9.

Section VII : Missions d'étude, d'information et de consultation

Article 21

Le conseil d'entreprise peut charger soit un ou plusieurs de ses membres, soit une section visée à l'article 10, alinéa 1^{er}, d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport.

Article 22

Le conseil peut inviter aux réunions des membres de l'entreprise aptes à donner des renseignements nécessaires au conseil sur des points inscrits à l'ordre du jour.

Dans les limites des lois et règlements en vigueur, des experts externes peuvent également participer aux réunions préparatoires ou effectives du conseil d'entreprise.

Section VIII : Information du personnel

Article 23

Un rapport de réunion et les décisions du conseil d'entreprise sont communiqués au personnel dans la forme et les délais fixés par le conseil.

Indépendamment des autres moyens destinés à l'information du personnel de l'entreprise, par exemple la rédaction d'un rapport annuel ou une exposé-verbal de ses activités, le conseil, en fin de séance, décidera de l'opportunité de faire une communication au personnel, le texte de celle-ci sera établi par le président et le secrétaire.

Section IX : Dispositions finales

Article 24

Les séances du conseil, de même que les prestations fournies même en dehors des heures de travail par les membres du conseil ou d'autres membres du personnel à la demande du conseil et conformément aux dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel et sans sursalaire par l'entreprise.

Article 25

Le présent règlement entre en vigueur le

Il peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un membre du conseil d'entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces décisions doivent être prises à l'unanimité des voix.

Les dispositions plus favorables qui découlent des accords régionaux, locaux ou d'entreprise conclus antérieurement ou d'usages consacrés restent en vigueur.

Article 26

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres qui le composent, y compris le président, sont présents.

Article 27

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

A.R. 16/10/1962

M.B. 30/10/1962

1. Contenu :

Mesures en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'exécuter certains travaux urgents,.... et la définition des travaux concernés dans le secteur des fabrications métalliques.

Procédure de concertation concernée.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée.

Arrêté royal du 16 octobre 1962PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN
TEMPS DE PAIX (en cas de grève ou de lock-out)

Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale de l'industrie de la construction métallique, prise le 13 juin 1962, en exécution de la loi du 19 août 1948 (M.B. 21/08/48) relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Article 1

En cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif du personnel, les dispositions prévues à l'article 2 de la présente décision relative aux mesures, prestations ou services à assurer en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'exécuter certains travaux urgents aux machines ou au matériel, ou en vue d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue, sont applicables aux entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de la construction métallique.

Article 2

Les mesures, prestations ou services définis à l'article 1^{er} de la présente décision d'appliquent :

- a) dans toutes les entreprises, aux chargements et déchargements des wagons et des bateaux expédiés au plus tard le jour de la remise du préavis.
- b) dans les entreprises de bouchons-couronnes, à la fabrication et au transport des bouchons-couronnes destinés à capsuler les bouteilles de lait et les bouteilles d'eau gazeuse.

N.B. En vertu de l'article 3 de la loi du 19 août 1948, les personnes nécessaires à ces opérations sont désignées de commun accord "entre employeurs et travailleurs". A défaut d'accord, l'employeur peut s'adresser au président de la Commission paritaire nationale pour entendre désigner ces personnes par une commission restreinte de la Commission nationale. En pratique, l'employeur aura intérêt à faire désigner nominativement le personnel indispensable par accord conclu avec les délégués syndicaux, en dehors des périodes de conflit.

C.C.T. : 16/12/2019

A.R. 08/12/2020

M.B. 07/03/2021

1. Contenu :

(texte coordonné) Statuts et allocations du Fonds de Sécurité d'Existence.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 14/08/2018

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 décembre 2019

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU "FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES"

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2

Le texte des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" est interprété et modifié. Le texte des statuts est coordonné comme en annexe.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets de 1^{er} juillet 2019.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Elle remplace la convention collective de travail du 14 août 2018 modifiant et coordonnant les statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques (numéro d'enregistrement 147260 /CO/111).

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 16 DÉCEMBRE 2019, CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION
PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE
ET ÉLECTRIQUE, RELATIVE À LA MODIFICATION ET
À LA COORDINATION DES STATUTS DU "FONDS DE SÉCURITÉ
D'EXISTENCE DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES"

FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE, INSTITUÉ PAR DÉCISION DU
13 JANVIER 1965 DE LA COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE, RENDUE OBLIGATOIRE
PAR ARRÊTÉ ROYAL DU 10 FÉVRIER 1965.

CHAPITRE I. - Dénomination, siège, objet, durée

CHAPITRE II. - Champ d'application

CHAPITRE III. - Administration

CHAPITRE IV. - Financement

§ 2. Cotisations pour la sécurité d'existence

§ 3. Allocation spéciale compensatoire annuelle

§ 4. Formation des organisations d'employeurs et de travailleurs

§ 5. Emploi et formation

§ 6. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

§ 7. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "IFP"

§ 8. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FRMB"

§ 9. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTMA"

§ 10. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTML"

CHAPITRE V. - Bénéficiaires et allocations

A. Indemnités de chômage

A.A. Chômage temporaire

A.B. Chômage complet

A.C. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

A.D. Montant des indemnités

B. Allocations de maladie, d'accouchement et d'accidents

C. Dispositions communes aux indemnités de chômage, allocations d'incapacité et autres avantages accordés par le fonds

D. Financement de l'allocation spéciale compensatoire

- E. Financement de la formation professionnelle
- F. Financement de l'intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs
- G. Attestations d'emploi annuelles
- H. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial
- I. Régime de pension sectoriel social
- J. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "IFP"
- K. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FRMB"
- L. Financement des interventions dans le cadre des changements de carrière
- M. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTMA"
- N. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTML"

CHAPITRE VI. - Budget, comptes

CHAPITRE VII. - Dissolution, liquidation

CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, OBJET, DURÉE

Article 1

Il est institué, à partir du 1^{er} janvier 1965, un fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, dénommé "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques".

Article 2

Le siège du fonds se trouve dans l'arrondissement de Bruxelles à l'adresse suivante Galerie Ravenstein 27 b 7 à 1000 Bruxelles. Le numéro d'entreprise est 0855.690.646.

Article 3

§ 1. Le fonds a pour objet :

- 1° De percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement.

- 2° D'allouer aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et ce dans les conditions déterminées ci-après :
- a) une indemnité complémentaire aux allocations de chômage ;
 - b) une allocation complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
 - c) éventuellement d'autres avantages sociaux, à déterminer par convention collective de travail de la susdite commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.
- 3° D'assurer la répartition de ces avantages.
- 4° De payer une allocation spéciale compensatoire annuelle aux ouvriers et ouvrières visés par l'article 1^{er}, membres d'une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.
- 5° De financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques dans le cadre et par l'intermédiaire de l' "Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications métalliques", en abrégé "IFPM", avec numéro d'entreprise 0409.845.289.
- 6° De financer l'organisation d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque parmi les demandeurs d'emploi dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif "Emploi et Formation de Groupes à Risque - Ouvriers IFME" avec numéro d'entreprise 0442.991.674 et de l'association sans but lucratif " Montage- fonds national pour l'emploi et la formation dans les entreprises de montage et de location de grues" en abrégé "MONTAGE" avec numéro d'entreprise 0434.756.473.
- 7° D'attribuer une intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 8° De délivrer des attestations d'emploi aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.
- 9° De financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications

métalliques dans le cadre et par l'intermédiaire et de l'association sans but lucratif " Montage- fonds national pour l'emploi et la formation dans les entreprises de montage et de location de grues", en abrégé "MONTAGE" avec numéro d'entreprise 0434.756.473.

- 10° De financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques des provinces de Liège et du Luxembourg dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif "Institut de Formation et de Perfectionnement des fabrications métalliques des provinces de Liège et du Luxembourg", en abrégé "IFP" avec numéro d'entreprise 440.771.859.
- 11° De financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques des provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif "Fonds régional pour la promotion de l'emploi des ouvriers des fabrications métalliques du Brabant", en abrégé "FRMB" avec numéro d'entreprise 433.840.220.
- 12° D'organiser le financement de son rôle dans le cadre des changements de carrière.
- 13° De financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques de la province d'Anvers dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif "Fonds voor tewerkstelling en opleiding in de metaalverwerkende nijverheid - provincie Antwerpen vzw", en abrégé FTMA, avec numéro d'entreprise 0433.981.067.
- 14° De financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques de la province de Limbourg dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif " Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid Provincie Limburg ", en abrégé FTML, avec numéro d'entreprise 0434.112.117.

§ 2. Le fonds est chargé de l'exécution pratique et de la concrétisation des missions et dispositions spécifiques définies par les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire susmentionnée, rendues obligatoires par arrêté royal.

Le fonds est également chargé d'exécuter toutes les missions qui lui sont confiées par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles afin de lutter contre la fraude sociale.

Dans ce cadre, le fonds peut notamment être chargé de procéder à la confection et à la délivrance d'un moyen, électronique ou non, qui permet d'identifier les ouvriers du secteur.

Article 4

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

§ 1. Les présents statuts, de même que les modalités d'exécution prescrites par la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique sont applicables aux employeurs qui par leur activité en Belgique ressortissent à ladite commission paritaire et aux ouvriers, ouvrières et apprentis industriels qu'ils occupent en Belgique.

§ 2. Les statuts ne sont pas applicables en ce qui concerne l'article 14, § 6, § 7, § 8, § 9 et §10 aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Article 5bis

§ 1. Les présents statuts, ainsi que leur mode d'exécution, tels que déterminés par la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, s'appliquent également aux employeurs établis en dehors de la Belgique qui ressortissent à la commission paritaire susmentionnée, en raison de leur activité en Belgique, ainsi qu'à leurs ouvriers et ouvrières, pour autant que ces employeurs les occupent pendant 15 jours au moins en Belgique.

§ 2. Chaque employeur établi dans un Etat qui fait partie de l'Espace économique européen est tenu de déclarer la durée de son activité envisagée en Belgique au "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques", au moyen d'un formulaire A1 valable, conformément à l'article 12, 1 du Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil et de l'article 14 du Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement Européen et du Conseil, ou, lorsqu'il s'agit d'un ressortissant de pays tiers, au moyen d'une attestation comparable de l'Etat d'origine.

A partir d'une activité déclarée de 12 mois dans une période de 24 mois, à compter du premier jour d'activité déclarée en Belgique, cette entreprise doit en outre transmettre au fonds de sécurité d'existence la liste des ouvriers et ouvrières qu'elle occupe en Belgique, ainsi que les rémunérations brutes qui leur ont été payées, qui entrent en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dans leur pays d'origine et qui se rapportent à leur activité en Belgique.

§ 3. A partir du premier jour d'activité suivant la période de 12 mois susmentionnée, les entreprises visées au § 2, sont redevables des cotisations mentionnées à l'article 14, §§ 2 à 10.

Ces cotisations se calculent sur la base des rémunérations déclarées conformément au § 2.

S'il peut toutefois être démontré au fonds de sécurité d'existence que, dans le pays d'origine, l'ouvrier détaché jouit de la même protection ou d'une protection essentiellement comparable en vertu des obligations auxquelles l'employeur étranger est déjà soumis dans son état d'origine, ce dernier est dispensé du versement des cotisations.

Le collège des présidents se prononce sur les demandes de dispense. En cas de contestation, le Tribunal du travail de Bruxelles est compétent.

§ 4. Si une entreprise n'a pas introduit de déclaration ou de déclaration valide telle que prévue au § 2, cette entreprise est redevable, à partir du premier jour d'activité en Belgique, d'une cotisation forfaitaire déterminée et publiée par le fonds de sécurité d'existence.

Cependant, cette entreprise peut régulariser sa situation en satisfaisant encore à l'obligation de déclaration prescrite au § 2, dans un délai de 90 jours suivant la date de la réclamation des cotisations.

§ 5. Le fonds de sécurité d'existence informera les employeurs étrangers de leurs droits et devoirs à l'égard du fonds de sécurité d'existence au plus tard après que ces derniers ont introduit la déclaration visée au § 2.

§ 6. Les ouvriers et ouvrières d'entreprises étrangères visées au § 2, bénéficient, à leur demande, des prestations prévues dans les présents statuts, pour autant :

- qu'ils sont occupés par une entreprise qui est tenue de verser la cotisation, au moment où le droit est ouvert ;
- que l'ouvrier ou l'ouvrière ait été occupé(e) dans cette entreprise durant 15 jours civils au moins en Belgique, à compter du moment où elle est tenue de payer la cotisation ;
- que l'ouvrier ou l'ouvrière ait droit, dans son pays d'origine, aux prestations d'un régime de sécurité sociale pour lesquelles l'allocation du fonds de sécurité d'existence constitue un complément.

Le fonds de sécurité d'existence détermine et publie quels documents doivent être produits pour avoir droit à une prestation complémentaire.

Les ouvriers et ouvrières mentionnés dans la déclaration visée au § 2, alinéa 2, introduite par leur employeur, sont informés de leurs droits par le fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE III. - ADMINISTRATION

Article 6

Le fonds est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.

Le conseil d'administration est composé de 30 membres, soit 15 représentants des travailleurs et 15 représentants des employeurs.

Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit.

La commission paritaire désigne et révoque les membres du conseil d'administration ; elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa deux.

Article 7

Chaque année, le conseil d'administration nomme en son sein un président et trois vice-présidents. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

La présidence est confiée à tour de rôle à un membre de la représentation ouvrière et à un membre de la représentation patronale.

Pour la première année, la catégorie à laquelle appartiennent le président et les vice-présidents est déterminée par tirage au sort.

En cas d'absence du président, la séance du conseil d'administration est présidée par un des vice-présidents. En cas d'absence simultanée du président et des vice-présidents, la séance est présidée par le doyen d'âge.

Article 8

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un terme de six ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, la commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 9

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président.

Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.

Lorsque cinq administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance au plus tard dans les dix jours qui suivent la réception de la demande.

Les convocations comportent l'ordre du jour.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié de membres appartenant à la délégation ouvrière et d'au moins la moitié des membres de la délégation patronale. Les administrateurs peuvent se faire représenter par un autre membre du conseil d'administration. Un représentant de l'organisation des travailleurs peut donner procuration à un autre représentant de cette organisation. Un représentant de l'organisation patronale peut donner procuration à un autre représentant de cette organisation. Cette procuration écrite doit être remise au secrétariat avant le début de la réunion.

Les comptes rendus des séances du conseil sont consignés dans le registre des procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.

Les membres du conseil reçoivent une copie de délibérations au plus tard pour la séance suivante.

Les copies ou extraits des procès-verbaux qui doivent être déposés au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d'administration et par deux administrateurs dont un représentant les travailleurs, l'autre représentant les employeurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Article 10

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le fonds et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds et pour la réalisation de son objet.

Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel les frais d'administration à imputer sur les recettes du fonds.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du fonds à la poursuite et à la diligence du président et des vice-présidents.

Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Le conseil d'administration établit en son sein un collège de présidents composé du président et des trois vice-présidents du conseil d'administration.

Ce collège des présidents assure la gestion courante du fonds et fonctionne selon les décisions ou directives du conseil d'administration.

Le collège des présidents peut charger des tiers de la gestion journalière du fonds ou peut se faire assister par ceux-ci.

Le collège des présidents peut également se faire assister par des spécialistes qui donnent préalablement leur avis.

Le fonctionnement, le nombre de spécialistes et leurs pouvoirs sont déterminés par décision du collège des présidents.

Article 11

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le fonds sera valablement représenté à l'égard des tiers par les signatures conjointes de trois administrateurs (deux représentants des travailleurs, un représentant des employeurs) sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Article 12

Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ils ne prennent aucun engagement personnel, à cause de leur gestion, à l'égard des obligations du fonds.

CHAPITRE IV. – FINANCEMENT

Article 13

Le fonds est alimenté par les cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5 et l'article 5bis, ainsi que par les intérêts des fonds investis.

Article 14

§ 1. Sauf mention contraire, les cotisations sont calculées sur les rémunérations brutes des ouvriers et ouvrières visés à l'article 5 et l'article 5bis, et les indemnités brutes des apprentis industriels visés à l'article 5, qui sont occupés en Belgique. La rémunération brute et l'indemnité brute sont déterminées conformément aux dispositions en vigueur pour l'établissement de la déclaration DMFA destinée à l'Office national de sécurité sociale.

§ 2. Cotisations pour la sécurité d'existence

a) Cotisations pour le financement du fonctionnement général du fonds

A partir du 1^{er} juillet 2017, une cotisation de 0,66 p.c. à durée indéterminée est perçue.

Cette cotisation est affectée au financement du fonctionnement général du fonds.

b) Cotisations pour la pension complémentaire

A compter du 1^{er} avril 2000, en application de l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999 pour les ouvriers des constructions métalliques, mécanique et électrique, la cotisation de sécurité d'existence est majorée de 1 p.c. pour une durée indéterminée.

Cette cotisation est destinée au financement d'un système sectoriel de complément au régime légal de pension, y compris une promesse de solidarité, fait dans ce cadre (qui est de 0,10 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2006).

A partir du 1^{er} avril 2001 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,25 p.c..

A partir du 1^{er} avril 2002 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,50 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 2006 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,60 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,70 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 2012 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,80 p.c. et à partir du 1^{er} janvier 2013 à 1,90 p.c..

Ces augmentations sont d'application à toutes les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces augmentations sont également d'application à l'entreprise COFELY FABRICOM SA, Boulevard Simon Bolivar 34-36 à 1000 Bruxelles, avec numéro d'entreprise BE 0425 702 910, ainsi que l'entreprise COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA, Chaussée de Gilly 263 à 6220 Fleurus SA avec numéro d'entreprise BE 0413 240 388.

A partir du 1^{er} avril 2014 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- à 2,00 p.c. pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette augmentation est également d'application aux entreprises COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées ;
- à 1,80 p.c. pour toutes les autres entreprises.

A partir du 1^{er} janvier 2016 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- à 2,29 p.c. pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette augmentation est également d'application aux entreprises COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées ;

- à 2,09 p.c. pour toutes les autres entreprises.

A partir du 1^{er} juillet 2017 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- à 2,39 p.c. pour toutes les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette augmentation est également d'application aux entreprises COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées ;

- à 2,19 p.c. pour toutes les autres entreprises.

Les montants susmentionnés, qui sont payés à partir du 1^{er} janvier 2014, également les montants payés comme arriérés des années précédentes, et qui sont destinés au financement d'un système sectoriel de complément au régime légal de pension, à l'exclusion de la promesse de solidarité, fait dans ce cadre, sont augmentés de 8,86 p.c. :

- La cotisation de 1 p.c. à partir du 1^{er} avril 2000 est ainsi augmentée à 1,09 p.c. ;
- La cotisation de 1,25 p.c. à partir du 1^{er} avril 2001 est ainsi augmentée à 1,36 p.c. ;
- La cotisation de 1,50 p.c. à partir du 1^{er} avril 2002 est ainsi augmentée à 1,64 p.c. ;
- La cotisation de 1,60 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2006 est ainsi augmentée à 1,74 p.c. ;
- La cotisation de 1,70 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2008 est ainsi augmentée à 1,85 p.c. ;
- La cotisation de 1,80 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2012 est ainsi augmentée à 1,95 p.c. ;
- La cotisation de 1,90 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2013 est ainsi augmentée à 2,06 p.c. ;
- La cotisation de 1,80 p.c. à partir du 1^{er} avril 2014 est ainsi augmentée à 1,95 p.c. ;
- La cotisation de 2,00 p.c. à partir du 1^{er} avril 2014 est ainsi augmentée à 2,17 p.c. ;
- La cotisation de 2,09 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2016 est ainsi augmentée à 2,27 p.c. ;
- La cotisation de 2,29 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2016 est ainsi augmentée à 2,49 p.c. ;
- La cotisation de 2,19 p.c. à partir du 1^{er} juillet 2017 est ainsi augmentée à 2,3752 p.c. ;
- La cotisation de 2,39 p.c. à partir du 1^{er} juillet 2017 est ainsi augmentée à 2,5929 p.c..

Auprès des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de la province du Brabant wallon, de Liège, du Hainaut, de Namur et de Luxembourg et de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception de l'entreprise COFELY FABRICOM SA, Boulevard Simon Bolivar 34-36 à 1000 Bruxelles, avec numéro d'entreprise BE 0425 702 910, ainsi que l'entreprise COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA, Chaussée de Gilly 263 à 6220 Fleurus SA avec numéro d'entreprise BE 0413 240 388, une cotisation de durée déterminée de 0,1 p.c. est perçue du

1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012. Cette cotisation supplémentaire sera utilisée pour constituer une réserve provinciale en faveur des ouvriers de ces provinces à partir du 1^{er} janvier 2013.

Peuvent être exemptées du paiement de la cotisation complémentaire de 1 p.c. mentionnée ci-dessus, les entreprises qui ont conclu le 31 décembre 1999 au plus tard une convention collective de travail de durée indéterminée instaurant ou élargissant un complément au régime légal de pension, pour autant que cette convention collective de travail et le règlement qui règle ce complément au régime légal de pension, aient été approuvés par le fonds de sécurité d'existence.

Depuis l'introduction des cotisations pour la pension complémentaire, la notion d'entreprise doit être interprétée dans le cadre de cette exemption comme étant l'entité juridique, ou le cas échéant comme l'unité technique d'exploitation, telle que décrite à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou comme l'unité d'établissement au sens de l'article 16.9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dans le cas où l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation ou de plusieurs entités indépendantes.

La convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et le règlement susmentionnés doivent satisfaire au moins aux critères suivants :

- Le financement par l'employeur doit être équivalent à la cotisation susmentionnée de 1 p.c. au fonds de sécurité d'existence ;
- Les ayants droit sont tous les ouvriers et ouvrières employés par l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception toutefois des étudiants et des apprentis industriels ;
- Un complément à la pension légale doit être garanti.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} avril 2001 et du 1^{er} avril 2002, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalent à cette cotisation complémentaire de respectivement à 0,25 p.c. et 0,25 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 30 septembre 2001.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,5 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} janvier 2006, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 30 mars 2006.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,6 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} janvier 2008, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2008.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,7 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} janvier 2012, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2012.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} janvier 2012, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence de 1,8 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2012 une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins 1,80 p.c. de cotisation patronale et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2012.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,8 p.c., doivent respectivement

à partir du 1^{er} janvier 2013, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalent à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2013.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} janvier 2013, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence de 1,90 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2013 une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins 1,90 p.c. de cotisation patronale et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2013.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,9 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} avril 2014, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalent à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2015.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} avril 2014, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus de 2,00 p.c. ou 1,80 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2015, et endéans les possibilités légales, une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit en une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2015.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation cumulée de 1,80 p.c. et 2,00 p.c., doivent à partir du 1^{er} janvier 2016, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,29 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2016.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} janvier 2016, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus de 2,29 p.c. ou 2,09 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2016, et en deans les possibilités légales, une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,29 p.c. susmentionnée. Le budget disponible doit en premier lieu être affecté à la réduction d'un éventuel écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise. L'application de cette augmentation ne peut mener à une augmentation de l'écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise.

La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,29 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2016.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation cumulée de 2,09 p.c. et 2,29 p.c., doivent à partir du 1^{er} juillet 2017, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 31 août 2017.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir

du 1^{er} juillet 2017, au minimum équivalent à 2,39 p.c. ou 2,19 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} juillet 2017, et endéans les possibilités légales, une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. Le budget disponible doit en premier lieu être affecté à la réduction d'un éventuel écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise. L'application de cette augmentation ne peut mener à une augmentation de l'écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise.

La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins 2,39 p.c. ou 2,19 p.c. et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit en une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 31 août 2017.

Les employeurs mentionnés à l'article 5bis peuvent être exemptés de cette cotisation pour autant qu'ils puissent démontrer au fonds de sécurité d'existence que, dans le pays d'origine, l'ouvrier détaché jouit de la même protection ou d'une protection essentiellement comparable en vertu des obligations auxquelles l'employeur étranger est déjà soumis dans son état d'origine.

Lorsqu'un employeur, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement, du fait d'un transfert conventionnel ou d'une fusion, d'une scission ou de toute autre transaction au sens de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite (comme modifiée après), a repris avant le 1^{er} juillet 2018 un régime de pension complémentaire, l'employeur peut également être exempté du paiement de ces contributions pour les ouvriers et ouvrières transférés concernés, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le règlement de l'engagement de pension de l'entreprise ou de l'établissement (ou d'une partie de l'entreprise ou de l'établissement) repris(e) et, le cas échéant, la convention collective de travail qui règle ce complément au régime légal de pension au niveau de l'entreprise, ai(en)t été approuvé(s) par le fonds de sécurité d'existence ;
- le financement par l'employeur doit être équivalent à la contribution mentionnée au fonds de sécurité d'existence ;

- tous les autres ouvriers et ouvrières de l'employeur, ainsi que les ouvriers et ouvrières nouvellement recrutés par après, doivent obligatoirement être et rester affiliés au régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion cependant des étudiants et des élèves industriels et du groupe transféré d'ouvriers et d'ouvrières susmentionné ;
- le régime de pension complémentaire au niveau d'entreprise doit garantir un complément à la pension légale.

A partir du 1^{er} juillet 2018, aucune nouvelle exemption au paiement des cotisations pour la pension complémentaire ne sera plus possible.

c) Cotisations RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)

Les employeurs qui mettent des travailleurs âgés en RCC sont redevables de la totalité des cotisations de sécurité d'existence dès l'âge de la mise en RCC du travailleur jusqu'à l'âge de 60 ans pour les ouvriers (57 ans pour les ouvriers et les ouvrières dont le chômage a débuté entre le 1^{er} janvier 1985 et le 31 décembre 2017 et dont le licenciement en vue de RCC a été notifié avant le 1^{er} juillet 2009, 58 ans pour les ouvriers et les ouvrières dont le chômage a été notifié entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2017 et 59 ans pour les ouvriers et ouvrières dont le licenciement en vue de RCC a été notifié dans la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018). Ces cotisations sont calculées sur la dernière rémunération brute gagnée par les ouvriers et ouvrières visés à l'article 19ter, § 2, 3, 4, 5 et 7.

Cette rémunération brute sera adaptée annuellement par un coefficient tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires suivant la procédure prévue aux articles 6 et 8 de la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

§ 3. Allocation spéciale compensatoire annuelle

A partir du 1^{er} juillet 1983 jusqu'au 31 décembre 2020 il est perçu une cotisation à durée déterminée de 0,60 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 1989, une cotisation supplémentaire à durée indéterminée de 0,15 p.c. est perçue.

A partir du 1^{er} avril 2012, une cotisation supplémentaire à durée indéterminée de 0,10 p.c. est perçue.

A partir du 1^{er} avril 1998 jusqu'au 31 décembre 2020 il est perçu une cotisation supplémentaire à durée déterminée de 0,10 p.c..

Cette cotisation est destinée au paiement de l'allocation spéciale compensatoire visée à l'article 3, § 1^{er}, 4^o des statuts.

Conformément à l'article 22, § 1^{er} de l'accord national 2009-2010 du 18 mai 2009, l'entreprise peut en cas de violation de la paix sociale par rapport au pouvoir d'achat, être exonérée de payer la cotisation destinée à financer l'allocation spéciale compensatoire.

L'entreprise touchée signale la violation au président du bureau de conciliation régional et au fonds de sécurité d'existence. En cas de contestation, le bureau de conciliation régional est habilité à juger du bien-fondé du non-paiement de la cotisation. Pour le trimestre au cours duquel la violation a été constatée, la cotisation pour le financement de l'allocation spéciale compensatoire n'est pas due.

§ 4. Formation des organisations d'employeurs et de travailleurs

A partir du 1^{er} janvier 1989, il est perçu une cotisation spéciale à durée indéterminée de 0,10 p.c..

Cette cotisation est destinée au financement des frais pour la formation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

§ 5. Emploi et formation

A partir du 1^{er} juillet 1983 il est perçu une cotisation spéciale à durée indéterminée de 0,10 p.c..

A partir du 1^{er} avril 2014, cette cotisation est augmentée à durée indéterminée de 0,02 p.c. jusqu'à 0,12 p.c..

Cette cotisation est affectée à la formation professionnelle dans le cadre de l'"IFPM" défini à l'article 3, § 1^{er}, 5^o.

Cette cotisation est également destinée à la formation professionnelle dans le cadre de l'asbl "MONTAGE" tel que défini à l'article 3, § 1^{er}, 9^o.

La part de cette cotisation est fixée suivant la convention collective de travail du 7 juillet 2003, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 janvier 2004 (Moniteur belge du 10 février 2004) portant la procédure d'identification des

entreprises en fonction du transfert de la cotisation groupes à risque à l'asbl Montage (n° d'enregistrement 67064/CO/111.03).

Pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2020, une cotisation supplémentaire de 0,10 p.c. est perçue pour favoriser les initiatives pour la formation et l'emploi des groupes à risque parmi les demandeurs d'emploi comme stipulé à l'article 3, § 1^{er}, 6^o.

A partir du 1^{er} janvier 2008 il est perçu une cotisation à durée indéterminée de 0,10 p.c. uniquement auprès des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Cette cotisation est affectée à la formation professionnelle dans le cadre de l'association sans but lucratif "MONTAGE" tel que défini à l'article 3, § 1^{er}, 9^o.

§ 6. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial
A partir du 1^{er} janvier 2005 et pour une durée indéterminée, il est perçu, au niveau provincial, une cotisation de 0,1 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées en exécution de l'article 9.2. de la convention collective de travail du 30 mai 2005 tenant l'accord national 2005-2006 et des conventions collectives de travail conclues en exécution de cet article.

Cette cotisation sera perçue pour une première fois à partir de 2006 et sera de 0,2 p.c. en 2006. A partir du 1^{er} janvier 2007 cette cotisation sera ramenée à 0,1 p.c..

Cette cotisation est perçue après de toutes les entreprises à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes.

Les entreprises en difficultés ou en restructuration peuvent être exonérées du paiement de ces cotisations pour un ou plusieurs trimestres, selon les conditions et modalités fixées par les conventions collectives de travail conclues en exécution de l'article 9.2. de la convention collective de travail du 30 mai 2005 portant l'accord national 2005-2006.

§ 7. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "IFP"
A partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises occupant plus de 10 ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique des provinces de Liège et du Luxembourg, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,25 p.c. au profit d'initiatives

de formation et d'emploi organisées par l'asbl "IFP", définie à l'article 3, § 1^{er}, 10^o.

§ 8. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FRMB"

A partir du 1^{er} avril 2016 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises occupant plus de 10 ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique des provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,07 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FRMB", définie à l'article 3, § 1^{er}, § 11^o.

En dérogation à l'alinéa précédent la cotisation pour le deuxième trimestre 2016 est fixée à 0,14 p.c..

§ 9. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTMA"

A partir du 1^{er} avril 2018 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique de la province d'Anvers, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,25 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTMA", définie à l'article 3, § 1^{er}, 13^o.

En dérogation à l'alinéa précédent la cotisation pour le deuxième trimestre 2018 est fixée à 0,50 p.c..

§ 10. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTML"

A partir du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique de la province de Limbourg à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,25 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTML", définie à l'article 3, § 1^{er}, 14^o.

Article 15

Le fonds assure la perception de la cotisation, ainsi que de la majoration de cotisation et des intérêts de retard prévus à l'article 17.

Les cotisations sont dues chaque trimestre par les employeurs assujettis ; les montants échus pour un trimestre doivent être payés par versement ou virement au compte financier ouvert par le fonds.

Les montants doivent être inscrits au crédit de ce compte au plus tard le dernier jour du trimestre qui suit le trimestre perçu.

Article 16

Lors d'une déclaration DMFA tardive ou manquante auprès de l'ONSS, le fonds a le pouvoir d'exiger que l'employeur lui adresse les données salariales par écrit.

Article 17

Sauf cas de force majeure dûment justifié, le défaut de paiement des cotisations dans le délai prévu à l'article 15, alinéa 3, donne lieu à déduction à charge de l'employeur d'une majoration de 10 p.c. de leur montant. Les cotisations non payées le dernier jour du trimestre qui suit le trimestre pour lequel on fait la perception donnent en outre lieu à déduction d'un intérêt de retard au même taux que celui de l'intérêt légal à partir de l'expiration dudit mois jusqu'au jour de leur paiement.

Le collège des présidents est autorisé à instaurer un règlement d'ordre intérieur, tendant dans des circonstances exceptionnelles à diminuer le montant de la majoration de cotisation et des intérêts de retard.

Le fait de ne pas être en possession du décompte de la cotisation ne constitue pas pour l'employeur un cas de force majeure ou une circonstance exceptionnelle justifiant le non-paiement ou le paiement avec retard de la cotisation prévue à l'article 14.

Article 18

Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, modifié par l'article 10, 3° de l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971, le montant des cotisations ne peut être modifié que par convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

A. Indemnités de chômage

A.A. Chômage temporaire

Article 19

§ 1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et l'article 5bis, § 6, travaillant tant à temps plein qu'à temps partiel, ont droit à l'indemnité prévue à l'article 20, § 2, pour le chômage consécutif à l'application à leur égard des articles suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

- 26, alinéa 1^{er} (cas de force majeure, à l'exception des journées chômées consécutives à une grève dont les conditions d'indemnisation sont précisées dans le § 2) ;
- 28, 1^o (chômage en cas de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles) ;
- 48 (suspension du contrat pour accidents techniques) ;
- 50 (intempéries empêchant le travail, à condition que le travailleur soit averti de n'avoir pas à se présenter au travail) ;
- 51 (chômage temporaire).

Si ces ouvriers ou ouvrières remplissent les conditions suivantes :

1. au moment de la mise en chômage, être au service d'un employeur visé à l'article 5, § 1^{er} ou l'article 5bis ;
2. bénéficiaire des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance chômage.

Le nombre d'indemnités auxquelles ils ont droit est égal au nombre d'allocations allouées par l'Office national de l'emploi.

§ 2. Le chômage qui est la conséquence d'une grève est indemnisé comme déterminé au dernier alinéa du § 1^{er}, aux conditions suivantes :

- a) le chômage consécutif à une grève partielle dans l'entreprise est indemnisé à la condition que la revendication dont le rejet est à l'origine de la grève ne constitue pas une violation d'une convention collective de travail et que la procédure de conciliation en vigueur ait été respectée ;
- b) le chômage qui résulte d'une grève à l'extérieur de l'entreprise n'est indemnisé que sur la décision du collège des présidents.

§ 3. Sans préjudice de la compétence des juridictions contentieuses, le collège des présidents apprécie dans les cas douteux si les conditions prévues pour l'indemnisation des jours de chômage sont réunies lorsque la mise en chômage résulte d'un cas de force majeure visé à l'alinéa premier de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'une grève partielle dans l'entreprise.

§ 4. Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique, ne satisfont pas à la condition 2 mentionnée à l'article 19, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents, pour autant que le chômage temporaire se produise dans le cadre de prestations effectuées en Belgique.

A.B. Chômage complet

Article 19bis

§ 1. Les ouvriers et les ouvrières de moins de 60 ans visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 6, travaillant à temps plein et qui remplissent les conditions prévues à l'article 19, § 1^{er}, et qui n'ont par conséquent pas droit aux indemnités prévues à l'article 19ter, ont droit aux indemnités prévues à l'article 20, § 1^{er}, et ceci pour un nombre maximum de jours par période ininterrompue de chômage comme déterminé dans le § 3, pour chaque jour de chômage qui suit immédiatement :

- l'expiration de leur contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, pour autant qu'il soit d'une durée supérieure à trois mois.
- la fin du contrat de travail sans délai de préavis ou indemnité de congé à cause d'une 'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement d'effectuer le travail convenu (cause de force majeure médicale) et à condition que le l'ouvrier ou l'ouvrière ait eu droit à une allocation sur la base des articles 21, 21 bis ou 22. Si l'incapacité de travail résulte d'un accident du travail, le collège des présidents prend une décision sur la base de tous les éléments factuels.
- leur licenciement pour motifs économiques avant la date du 1^{er} juillet 2015.

§ 2. Les ouvriers et les ouvrières de moins de 60 ans visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 6, travaillant à temps partiel et qui se trouvent dans la situation décrite au § 1^{er}, ont droit à l'indemnité prévue à l'article 20, § 1^{er} et ceci pour

un nombre maximum de jours par période ininterrompue de chômage comme déterminé dans le § 3 pour chaque demi-jour de chômage s'ils satisfont aux première et deuxième conditions prévues à l'article 19, § 1^{er}, et s'ils ont droit en outre aux allocations de chômage pour une demi-journée en application de la législation sur l'assurance chômage.

§ 3. 1^o La période d'indemnité est fixée à 120 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1^{er} et 2, âgés de moins de 35 ans et dont le premier jour de chômage se situe après le 1^{er} avril 1999.

2^o La période d'indemnité est fixée à 210 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1^{er} et 2, âgés de 35 ans à 44 ans et dont le premier jour de chômage se situe après le 1^{er} avril 1999.

3^o La période d'indemnité est fixée à 300 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1^{er} et 2, âgés de 45 ans et plus et dont le premier jour de chômage se situe après le 1^{er} avril 1999.

§ 4. Les ouvriers et les ouvrières âgés de 60 ans au moins visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 6, ont droit, après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis, s'ils remplissent les conditions prévues au § 1^{er} ou 2.

Toutefois, ces ouvriers ou ouvrières n'ont pas droit à l'indemnité susmentionnée lorsque, dans le cadre de conventions individuelles ou collectives, un complément à leurs indemnités de chômage leur est payé directement ou indirectement sur une base périodique à n'importe quel moment de la période de chômage, à l'exception de la période visée au § 3, 3^o, pour autant que leur licenciement leur soit signifié après le 1^{er} janvier 2006.

§ 5. Les ouvriers qui ont été licenciés en dehors d'un régime de RCC et qui ont atteint au premier jour de chômage l'âge d'au moins 57 ans ont droit, pour autant que leur premier jour de chômage se situe entre le 1^{er} janvier 1989 et le 30 juin 2015 et après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis jusqu'à l'âge de la pension.

Toutefois, ces ouvriers ou ouvrières n'ont pas droit à l'indemnité susmentionnée lorsque, dans le cadre de conventions individuelles ou collectives, un complément à leurs indemnités de chômage leur est payé directement ou indirectement sur une base périodique à n'importe quel moment de la période

de chômage, à l'exception de la période visée au § 3, 3^o, pour autant que leur licenciement leur soit signifié après le 1^{er} janvier 2006.

§ 6. Les ouvriers et ouvrière qui sont licenciés en dehors d'un régime de RCC entre le 1^{er} janvier 1997 et le 30 juin 2015 et qui sont âgés d'au moins 50 ans au moment de la notification du licenciement, ont droit, après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis à partir de l'âge de 57 ans et jusqu'à l'âge de leur pension, pour autant qu'ils soient encore chômeurs complets à ce moment et qu'ils ne puissent revendiquer le droit au RCC.

Toutefois, ces ouvriers ou ouvrières n'ont pas droit à l'indemnité susmentionnée lorsque, dans le cadre de conventions individuelles ou collectives, un complément à leurs indemnités de chômage leur est payé directement ou indirectement sur une base périodique à n'importe quel moment de la période de chômage, à l'exception de la période visée au § 3, 3^o, pour autant que leur licenciement leur soit signifié après le 1^{er} janvier 2006.

§ 7. Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis, § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique ne satisfont pas à la condition 2 mentionnée à l'article 19, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents.

§ 8. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un travailleur en RCC tel que défini à l'article 19ter, § 1^{er}, a), l'article 19bis n'est pas d'application.

§ 9. Les cotisations patronales pour certains chômeurs âgés, instituées par l'arrêté royal du 21 mars 1997 (Moniteur belge du 11 avril 1997), sont prises en charge par le fonds à partir du 1^{er} janvier 1997 à partir de l'âge de 57 ans, pour autant que leur licenciement ait été notifié entre le 1^{er} janvier 1997 et le 30 juin 2015 et pour autant qu'ils bénéficient des indemnités prévues à l'article 20bis.

§ 10. Tout paiement aux ouvriers/ères de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- La cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur ; comme l'expiration de leur contrat de travail à durée déterminée pour autant qu'il soit d'une durée supérieure à trois mois et la fin du du contrat our force majeure médicale.
- Lorsque l'employeur donne le préavis aux ouvriers/ères à partir du 1^{er} janvier 2014 aux conditions cumulatives suivantes :
 - il fait l'objet d'un licenciement collectif qui, en vertu de l'article 66, § 2, premier alinéa de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, a été notifié le 31 décembre 2013 au plus tard ;
 - il relève du champ d'application d'une convention collective de travail qui encadre les conséquences du licenciement collectif et qui a été déposée au plus tard le 31 décembre 2013 au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les pièces nécessaires pour prouver que le conditions sont remplies, sont transmises au fonds selon les règles qu'il fixera.

Les ouvriers/ères licenciés avant le 1^{er} janvier 2014 et qui sont âgés d'au moins 50 ans au moment de la notification du licenciement, conservent leur indemnité complémentaire de chômage jusqu'à l'âge de la pension, conformément aux conditions stipulées au § 6.

A.C. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Article 19ter

§ 1. Pour l'application du présent article, on entend par :

a) "travailleurs en RCC" : les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er}, qui bénéficient des allocations de chômage et qui ont été licenciés par l'employeur visé à l'article 5, § 1^{er}, dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975, ou dans le cadre d'une convention collective de travail octroyant des avantages similaires à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 précitée, pour autant qu'ils ont au moins 1 an d'ancienneté comme ouvrier ou ouvrière dans l'entreprise, immédiatement avant leur licenciement ;

b) "début du RCC" : le jour à partir duquel le travailleur en RCC a droit aux allocations de chômage.

§ 2. Les ouvriers et ouvrières mis en RCC ont droit aux indemnités fixées à l'article 20bis à partir de leur soixantième anniversaire, pour autant que le RCC débute au plus tôt à l'âge de 55 ans.

§ 3. Pour les ouvriers dont le RCC débute à partir du 1^{er} juin 1984, le droit aux indemnités prévues par l'article 20bis est également acquis si le RCC débute au plus tôt à l'âge de 50 ans.

§ 4. Par dérogation aux §§ 2 et 3, les ouvriers dont le RCC débute entre le 1^{er} janvier 1985 et le 30

juin 2009 ont droit aux indemnités visées à l'article 20bis à partir de leur cinquante-septième anniversaire. Ce droit est acquis quel que soit l'âge du début du RCC, étant entendu que l'âge minimal de 50 ans doit être respecté.

En dérogation à l'alinéa précédent, les travailleurs dont le préavis en vue du RCC a été notifié entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2018 n'ont droit à l'indemnité prévue dans l'article 20bis qu'à partir de leur 58^{ème} anniversaire.

Ce droit a été obtenu en dépit de l'âge auquel le RCC prend effet, à condition que l'âge minimum de 50 ans soit respecté.

§ 5. Dans des cas marginaux d'ouvriers ou d'ouvrières, qui remplissent les conditions posées aux §§ 2, 3 ou 4, le collège des présidents peut préciser les modalités d'octroi de l'indemnité prévue à l'article 20bis.

§ 6. Le collège des présidents peut préciser les modalités d'octroi d'une indemnité forfaitaire équivalente, comme stipulé à l'article 20bis, pour les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis, § 6, et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique qui satisfont aux conditions posées aux §§ 2, 3 ou 4.

§ 7. Par dérogation aux §§ 2 et 3, les ouvriers dont le RCC prend effet à partir du 1^{er} janvier 2008 ont droit à l'indemnité prévue à l'article 20bis à partir de 56 ans. Ce droit n'est octroyé que si les travailleurs ont 56 ans au moment où le RCC prend cours et ont au moins 40 ans de carrière professionnelle.

§ 8. Le fonds de sécurité d'existence continue à payer l'indemnité prévue à l'article 20bis aux travailleurs en RCC qui reprennent le travail en tant que salarié ou indépendant.

L'employeur qui engage un travailleur en RCC en tant que salarié ou indépendant doit immédiatement en avertir le fonds selon les modalités fixées par ce dernier.

En cas de reprise de travail en tant que salarié ou indépendant chez l'employeur qui a licencié ou chez un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui a licencié, le paiement de l'indemnité susmentionné est arrêté. L'employeur qui remet au travail un tel travailleur en RCC en avertit immédiatement le fonds de sécurité d'existence. S'il ne le fait pas, toutes les charges sociales et fiscales dues sur l'indemnité visée à l'article 20bis, qui sont payées au travailleur concerné, sont à charge de l'employeur qui remet au travail le travailleur en RCC.

§ 9. L'ouverture du droit à l'indemnité prévue à l'article 20bis est maintenue jusqu'au 31 décembre 2018 pour les ouvriers qui satisfont au 30 juin 2013 aux conditions d'âge et d'ancienneté, mais qui ne prennent effectivement leur RCC qu'entre le 30 juin 2013 et le 31 décembre 2018.

Article 19quater

Conformément à l'article 9, alinéa 3 de la convention collective de travail du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, les indemnités fixées aux articles 19ter et 20bis sont imputées sur le montant de l'indemnité complémentaire allouée en vertu des articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

La même disposition est valable dans le cadre d'une convention collective de travail octroyant des avantages similaires à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 précitée.

Article 19quinquies

Les ouvriers et ouvrières étant en RCC ou mis en RCC au moment de la fermeture de leur entreprise et qui n'ont pas encore bénéficié de l'indemnité prévue par l'article 20bis, §§ 1^{er} et 2, n'ont pas droit à cette indemnité.

Le collège des présidents peut accorder des dérogations dans des cas individuels pour lesquels les statuts et règlements du Fonds de fermeture d'entreprises ne permettent pas une intervention.

Article 19sexies

§ 1. Les cotisations spéciales à charge de l'employeur sur le RCC, introduites d'une part par la loi-programme du 22 décembre 1989, dues à l'Office national des pensions, et d'autre part par la loi-programme du 19 décembre 1990, dues à l'Office national de sécurité sociale, modifiée par la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses et l'arrêté royal du 29 mars 2010 exécutant le chapitre 6 du titre XI de la loi susmentionnée, sont prises à charge par le fonds à partir du 1^{er} janvier 1991 à partir de l'âge de 57 ans, pour autant que leur préavis en vue du RCC a été notifié entre le 1^{er} janvier 1991 et le 31 décembre 2015 et pour autant qu'ils bénéficient de l'indemnité prévue par l'article 20bis, à l'exception des ouvriers et ouvrières dont l'employeur qui a mis les ouvriers et ouvrières concernés en RCC, a été déclaré en faillite ou mis en liquidation ou fermé à partir du 1^{er} octobre 2000 pendant la durée du RCC des ouvriers et ouvrières concernés, et ceci à partir du mois dans lequel il a été déclaré en faillite ou a été mis en liquidation ou à partir du moment de la fermeture.

En dérogation de l'alinéa 1^{er} les cotisations spéciales à charge de l'employeur dont question ne seront prises en charge qu'à partir de 58 ans pour les ouvriers dont le préavis en vue du RCC a été notifié entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2015.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2007 s'appliquent également des dispositions particulières pour la partie des cotisations spéciales de l'employeur encore prise en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Plafonnement de la prise en charge par le fonds de sécurité d'existence des cotisations spéciales de l'employeur sur le RCC :

1° Pour le RCC ayant pris cours avant le 1^{er} juillet 2007, le fonds de sécurité d'existence prend en charge les cotisations patronales spéciales sur le RCC à concurrence de maximum le montant de la cotisation patronale spéciale forfaitaire qui est due sur ce RCC avant le 1^{er} juillet 2007 ;

2° Pour le RCC prenant cours après le 30 juin 2007, l'intervention du fonds de sécurité d'existence dans les cotisations patronales spéciales sur le RCC est limitée au total à maximum 75 euros par mois ;

3° Cette prise en charge par le fonds de sécurité d'existence vaut également pour les cotisations patronales spéciales sur le RCC à partir de 56 ans pour lequel, conformément à l'article 19ter, § 7, une indemnité du fonds de sécurité d'existence est prévue.

§ 3. En dérogation à l'article 17, § 1^{er} de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 relatif à l'harmonisation des cotisations dues sur les indemnités complémentaires en cas de RCC, le fonds de sécurité d'existence est considéré à partir du 1^{er} avril 2010 comme débiteur de l'indemnité complémentaire, pour autant que le RCC ait débuté après le 30 juin 2007 et pour autant que le montant des cotisations patronales spéciales soit égal ou inférieur à 75 euros par mois. Dans ce cas, le fonds de sécurité d'existence se chargera de la déclaration et du paiement de la cotisation patronale spéciale RCC pour la période pour laquelle il est redevable d'une indemnité complémentaire conformément à l'article 19ter. Pour le RCC ayant débuté avant le 1^{er} juillet 2007, ce montant de 75 euros est adapté au montant de la cotisation patronale spéciale forfaitaire qui était due sur ce RCC avant le 1^{er} juillet 2007.

Pour autant que le RCC soit entré en vigueur après le 30 juin 2007 et que le fonds de sécurité d'existence soit redevable d'une indemnité complémentaire conformément à l'article 19ter, l'employeur est considéré comme débiteur de l'indemnité complémentaire, si la cotisation patronale spéciale RCC est plus élevée que 75 euros. Dans ce cas, il doit se charger complètement de la déclaration et du paiement de la cotisation patronale spéciale. Pour le RCC entré en vigueur avant le 1^{er} juillet 2007, ce montant de 75 euros est adapté au montant de la cotisation patronale spéciale forfaitaire qui était due sur ce RCC avant le 1^{er} juillet 2007.

L'employeur est toujours censé être le débiteur de l'indemnité complémentaire dans les cas où, statutairement, le fonds de sécurité d'existence n'est redevable d'aucune indemnité complémentaire.

L'employeur est tenu de transmettre correctement et à temps les renseignements nécessaires selon les directives établies par le fonds de sécurité d'existence, lesquels doivent permettre à ce dernier, d'une part, de déterminer le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée, en vertu des alinéa 1^{er} et 2, et d'autre part, d'effectuer correctement et à temps la déclaration et le paiement de la cotisation patronale spéciale, s'il est lui-même le principal débiteur.

L'employeur sera tenu responsable par l'Office national de sécurité sociale de toutes les majorations, amendes et/ou intérêts qui seraient la conséquence de :

- la non-déclaration ou la déclaration tardive ou incomplète à l'Office national de sécurité sociale et/ou le non-paiement ou le paiement tardif ou incomplet des cotisations patronales spéciales sur le RCC pour lequel il est tenu de faire les déclarations et les paiements lui-même ;
- la non-transmission ou la transmission tardive au fonds de sécurité d'existence des informations prévues à l'alinéa précédent ;
- la communication de données fautives ou incomplètes au fonds de sécurité d'existence des informations prévues à l'alinéa précédent.

Article 19septies

En exécution de l'arrêté royal du 21 mars 1997, la cotisation patronale mensuelle compensatoire particulière sur le RCC est prise en charge, dans les limites des possibilités existantes, par le fonds pour les ouvriers et ouvrières dont le préavis en vue du RCC a été notifié entre le 13 mai 1997 et le 31 décembre 2015 dans le cadre de cette réglementation.

A.D. Montant des indemnités

Article 20

§ 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est fixée à 4,96 euros pour une allocation complète et à 2,48 euros pour une demi-allocation à partir du 1^{er} avril 1999.

A partir du 1^{er} janvier 2006 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5 euros pour une allocation complète et 2,50 euros pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5,20 euros pour une allocation complète et 2,60 euros pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} octobre 2011 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5,80 euros pour une allocation complète et 2,90 euros pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} juillet 2017 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5,92 euros pour une allocation complète et 2,96 euros pour une demi-allocation. Cette augmentation de 2 p.c. est la conséquence

du dépassement au mois de mai 2017 du pivot de 103,04 pour le calcul de l'indexation des allocations sociales en application de la loi du 2 août 1971.

A partir du 1^{er} octobre 2018 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 6,03 euros pour une allocation complète et 3,01 euros pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pendant la période à partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, le montant sera augmentée de 2% au premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971. Les nouveaux montants seront 6,15 euros pour une allocation complète et 3,08 euros pour une demi-allocation.

§ 2. L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixée à 4,96 euros pour une allocation complète et à 2,48 euros pour une demi-allocation à partir du 1^{er} avril 1999.

A partir du 1^{er} avril 2001 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 7,44 euros pour une allocation complète et 3,72 euros pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} juillet 2005 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 9 euros pour une allocation complète et 4,50 euros pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 9,40 euros pour une allocation complète et 4,70 euros pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} octobre 2011 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 10 euros pour une allocation complète et 5 euros pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} octobre 2015 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 11 euros pour une allocation complète et 5,50 euros pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} juillet 2017 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 11,55 euros pour une allocation complète et 5,77 euros pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} juillet 2019 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 12,07 euros pour une allocation complète et 6,04 euros pour une demi-allocation.

§ 3. Le revenu de remplacement en cas de chômage temporaire (composé de l'allocation de chômage, de l'indemnité complémentaire du fonds et d'éventuels compléments au niveau de l'entreprise) ne peut dépasser le revenu que le travailleur aurait reçu, s'il avait travaillé normalement. S'il s'avère que ceci est le cas d'une grande partie des travailleurs, les parties seront invitées à adapter leur réglementation au niveau de l'entreprise. La comparaison devra se faire au niveau du revenu annuel net après impôts. Pour le calcul il sera également tenu compte de tous les avantages qui disparaissent avec la suspension du contrat de travail à cause du chômage temporaire (par exemple les chèques-repas ou la suppression de primes auxquelles le travailleur aurait normalement eu droit, par exemple prime d'équipes, travail de nuit, travail de week-end, etc.).

Article 20bis

§ 1. Le montant de l'indemnité complémentaire octroyée en vertu de l'article 19ter, est fixé à 64,45 euros par mois pour les ouvriers et ouvrières ayant travaillé à temps plein, qui bénéficient des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance chômage.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 76,85 euros par mois pour les ouvriers et ouvrières dont le RCC débute entre le 1^{er} janvier 1987 et le 31 décembre 2018 pour autant qu'ils remplissent les conditions posées au premier alinéa.

Les ouvriers et ouvrières dont question à l'article 19bis, §§ 4 et 5, bénéficieront d'une indemnité majorée et mensuelle de 76,85 euros, pour autant qu'ils aient travaillé à temps plein.

A partir du 1^{er} janvier 2006 le montant de 76,85 euros des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 77 euros.

A partir du 1^{er} juillet 2017 le montant de 77 euros des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 78,54 euros. Cette augmentation de 2 p.c. est la conséquence du dépassement au mois de mai 2017 du pivot de 103,04 pour le calcul de l'indexation des allocations sociales en application de la loi du 2 août 1971.

A partir du 1^{er} octobre 2018 le montant de 78,54 euros des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 80,11 euros.

Pendant la période à partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, le montant sera augmentée de 2% au premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971. Le nouveau montant sera 81,71 euros.

Pour l'application des articles 21, 21 bis et 22, le montant de 77 euros est porté à 80 euros à partir du 1^{er} janvier 2008, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21 bis et 22, le montant de 80 euros est porté à 85 euros à partir du 1^{er} octobre 2011, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21 bis et 22, le montant de 85 euros est porté à 89,25 euros à partir du 1^{er} juillet 2017.

Pour l'application des articles 21, 21 bis et 22, le montant de 89,25 euros est porté à 93,27 euros à partir du 1^{er} juillet 2019.

Le collège des présidents fixe les modalités de calcul dans les cas où les conditions requises ne sont pas remplies pendant tout le mois.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire octroyée en vertu de l'article 19ter, est fixé à 32,23 euros par mois pour les ouvriers et ouvrières ayant travaillé à temps partiel, qui bénéficient des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance chômage.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 38,42 euros par mois pour les ouvriers et ouvrières dont le RCC débute entre le 1^{er} janvier 1987 et le 31 décembre 2018 pour autant qu'ils remplissent les conditions posées au premier alinéa.

Les ouvriers et ouvrières dont question à l'article 19bis, §§ 4 et 5, bénéficieront d'une indemnité majorée et mensuelle de 38,42 euros, pour autant qu'ils aient travaillé à temps partiel.

A partir du 1^{er} janvier 2006 le montant de 38,42 euros des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 38,50 euros.

A partir du 1^{er} juillet 2017 le montant de 38,50 euros des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 39,27 euros.

A partir du 1^{er} octobre le montant de 38,50 euros des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 39,27 euros.

Pendant la période à partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, le montant sera augmentée de 2% au premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971. Le nouveau montant sera 40,85 euros.

Pour l'application des articles 21, 21bis et 22, le montant de 38,50 euros est porté à 40 euros à partir du 1^{er} janvier 2008, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21bis et 22, le montant de 40 euros est porté à 42,50 euros à partir du 1^{er} octobre 2011, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21bis et 22, le montant de 42,50 euros est porté à 44,63 euros à partir du 1^{er} juillet 2017, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21bis et 22, le montant de 44,63 euros est porté à 46,64 euros à partir du 1^{er} juillet 2017, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Le collège des présidents fixe les modalités de calcul dans les cas où les conditions requises ne sont pas remplies pendant tout le mois.

§ 3. L'octroi de l'avantage prévu aux §§ 1^{er} et 2, cesse lorsque, au regard de la législation sur l'assurance chômage, l'ouvrier ou l'ouvrière est censé avoir pris sa pension.

B. Allocations de maladie, d'accouchement et d'accidents

Article 21

§ 1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 6, occupant un emploi à temps plein, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou au plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20bis, § 1^{er}, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

1. au moment où se déclare l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5, § 1^{er} ou à l'article 5bis ;
2. bénéficier des indemnités primaires de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière, sans que ces indemnités soient allouées pendant toute la période de l'incapacité ;
3. au moment où se déclare l'incapacité, avoir quinze jours d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 6, occupant un emploi à temps plein, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20bis, § 2, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées au § 1^{er}.

§ 3. Cette indemnité mensuelle forfaitaire est payée pendant une durée maximale de 11 mois.

Cette durée de la période de l'indemnité complémentaire en cas de maladie est à partir du 1^{er} juillet 2017 prolongée de 11 à 14 mois. Cette prolongation de la période indemnisée vaut pour tous les dossiers dont le premier jour de maladie tombe au plus tôt le 1^{er} juillet 2016.

La première indemnité forfaitaire peut être payée au plus tôt le mois qui suit celui durant lequel le premier jour de maladie effectif est tombé.

Chaque mois commencé est considéré comme un mois complet.

§ 4. Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis, § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique ne satisfont pas à la deuxième condition mentionnée à l'article 21, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente comme prévue à l'article 20bis est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents.

§ 5. Indépendamment de la durée d'une reprise du travail, une nouvelle période de maladie donne de nouveau droit, sous les mêmes conditions, à l'indemnité mensuelle forfaitaire pour autant que l'intéressé ait touché de nouveau un salaire garanti.

Article 21bis

§ 1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 6, occupant un emploi à temps plein, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20bis, § 1^{er}, pour autant qu'ils remplissent suivantes :

1. au moment où se déclare l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5, § 1^{er}, ou à l'article 5bis ;
2. être incapables de travailler pour cause de maladie, d'accouchement ou d'accident, à l'exclusion des maladies professionnelles et des accidents du travail ;
3. bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
4. avoir 57 ans au premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité ou atteindre cet âge durant la période dans laquelle les indemnités comme stipulées à l'article 21 sont payées.

§ 2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 6, occupant un emploi à temps partiel, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20bis, § 2, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées au § 1^{er}.

§ 3. Si des ouvriers et ouvrière visés à l'article 5bis, § 6 et des ouvriers frontaliers d'entreprises établies en Belgique ne remplissent pas la troisième condition figurant à l'article 21bis, § 1^{er}, une allocation équivalente sera octroyée comme prévu à l'article 20bis, suivant les modalités et sous les conditions fixées par le collége des présidents.

§ 4. Les avantages prévus dans cet article disparaissent lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière sont supposés être pensionnés selon la législation en matière d'assurance maladie et invalidité.

Cette indemnité forfaitaire peut être payée au plus tôt le mois qui suit celui durant lequel le premier jour de maladie effectif est tombé.

Tout mois commencé est considéré comme un mois complet.

Indépendamment de la durée d'une reprise du travail, une nouvelle période de maladie donne de nouveau droit, sous les mêmes conditions, à l'indemnité mensuelle forfaitaire pour autant que l'intéressé ait touché de nouveau un salaire garanti.

Article 21ter

Les ouvriers et ouvrières qui bénéficient de l'avantage prévu à l'article 19ter, qui sont déclarés malades ou invalides et qui bénéficient des indemnités de maladie ou d'invalidité, maintiennent leur droit à l'avantage prévu à l'article 19ter.

L'avantage prévu par le présent article cesse lorsque, au regard de la législation sur l'assurance maladie-invalidité, l'ouvrier ou l'ouvrière est censé avoir pris sa pension.

Article 22

Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et l'article 5bis, § 6, qui sont âgés d'au moins 50 ans, travaillant tant à temps plein qu'à temps partiel, et qui tombent malades entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 décembre 2020 ou qui se trouvent au 1^{er} avril 2001 dans une période d'indemnité prévue à l'article 21, § 3 ont droit, après épuisement de leur droit prévu à l'article 21, à l'indemnité prévue à l'article 20bis, § 1^{er} ou 20bis, § 2 à partir de l'âge de 57 ans et jusqu'à l'âge de leur pension, pour autant qu'ils restent malades de manière ininterrompue jusqu'à l'âge de 57 ans et qu'ils remplissent les conditions fixées à l'article 21, § 1^{er}.

Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis, § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique ne satisfont pas à la condition 2 mentionnée à l'article 21, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents.

C. Dispositions communes aux indemnités de chômage, allocations d'incapacité et autres avantages accordés par le fonds

Article 23

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités et allocations accordées par le fonds ; en aucun cas, le paiement

des allocations et indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujetti au fonds.

Article 24

Les allocations et indemnités sont payées aux travailleurs par les organisations syndicales représentées à la commission paritaire, suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

Les ouvriers et ouvrières ont néanmoins la faculté de s'adresser directement au fonds.

Article 25

Les conditions d'octroi des allocations et indemnités accordées par le fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 26

Sans préjudice de la compétence des juridictions contentieuses, les litiges relatifs à l'octroi des indemnités et allocations prévues par les présents statuts sont soumis à une commission consultative constituée par le conseil d'administration. Celui-ci peut également instituer des commissions consultatives régionales.

D. Financement de l'allocation spéciale compensatoire

Article 26bis

L'allocation spéciale compensatoire visée à l'article 3, § 1^{er}, 4^o des statuts est payée par l'intermédiaire des organisations dont question au même article, aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 5 et à l'article 5bis, qui sont en ordre de cotisations. A cet effet, le fonds de sécurité d'existence verse à trimestre échu aux comptes syndicaux le produit des cotisations supplémentaires prévues à l'article 14, § 3, selon les modalités de répartitions fixées par les organisations syndicales.

Article 26ter

Le montant de l'allocation spéciale compensatoire prévue à l'article 14, § 3, est fixé annuellement, sur proposition du conseil d'administration du

fonds de sécurité d'existence, par convention collective de travail conclue en Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal.

E. Financement de la formation professionnelle

Article 26quater

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, à l'"IFPM", la cotisation spéciale dont question à l'article 14, § 5 et la cotisation perçue uniquement auprès des entreprises de montage et de charpentes métalliques à l'association sans but lucratif "Montage - Fonds national pour l'emploi et la formation des jeunes".

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation supplémentaire dont question à l'article 14, § 5, perçue pour les entreprises industrielles et artisanales à l'association sans but lucratif "Emploi et formation de groupes à risque - ouvriers IFME" et pour les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques à l'association sans but lucratif "Montage - Fonds national pour l'emploi et la formation des jeunes".

F. Financement de l'intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs

Article 26quinquies

Le fonds verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 4, aux organisations d'employeurs, représentées à la commission paritaire. Entre organisations d'employeurs et de travailleurs, il sera convenu paritairement quelle partie sera réservée pour la formation syndicale.

G. Attestations d'emploi annuelles

Article 26sexies

Le fonds peut délivrer des attestations d'emploi aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique. Le fonds peut se faire assister par des tiers. Le collège des présidents détermine les conditions et les modalités de délivrance des attestations d'emploi.

H. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

Article 26septies

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation pour les initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial dont question à l'article 14, § 6, aux asbl régionales paritaires chargées de la formation.

I. Régime de pension sectoriel social

Article 26octies

Le fonds de sécurité d'existence instaure à partir du 1^{er} avril 2014 en son sein un fonds de réserve avec droit de tirage pour le FSE-bis, qui a été créé par convention collective de travail du 15 avril 2013, avec numéro d'enregistrement 116824/CO/111, et qui a pour but de fonctionner comme organisateur du régime de pension sectoriel social.

Lorsque le taux de couverture du "Fonds de pension métal OFP" descend en dessous des 100 p.c., le FSE-bis pourrait appliquer son droit de tirage, afin de réduire le déficit.

Lorsque le taux de couverture du "Fonds de pension métal OFP" dépasse les 120 p.c., ce fonds de réserve sera diminué progressivement.

Le montant qui est destiné à ce fonds de réserve est de 60 millions euros. Le collège des présidents détermine les conditions et les modalités d'une éventuelle réduction de ce fonds de réserve.

Ce montant sera réservé à des investissements dans des projets ciblés dans le cadre du développement économique régional et local.

Si malgré cette réserve, le fonds de pension métal présente un déficit, la responsabilité de celui-ci sera partagée 50/50 entre employeurs et travailleurs, selon des règles à fixer par le collège des présidents.

J. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "IFP"

Article 26nonies

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 7, à l'association sans but lucratif "Institut de Formation

et de Perfectionnement des fabrications métalliques des provinces de Liège et du Luxembourg en abrégé "IFP", avec numéro d'entreprise 440.771.859.

K. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FRMB"

Article 26decies

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 8, à l'association sans but lucratif "Fonds régional pour la promotion de l'emploi des ouvriers des fabrications métalliques du Brabant" en abrégé "FRMB", avec numéro d'entreprise 433.840.220.

L. Financement des interventions dans le cadre des changements de carrière

Article 26undecies

A partir du 1^{er} janvier 2018 le fonds verse une indemnité complémentaire aux ouvriers et ouvrières qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins, dans le cadre des mesures visant à diminuer la charge de travail, telles que prévues dans la convention collective de travail du 19 février 2018 sur le travail faisable - modification de carrière (numéro d'enregistrement 144977).

Cette indemnité complémentaire est fixée à 77 euros bruts par mois avec un supplément de 7,7 euros bruts par tranche complète de 200 euros au-delà d'un salaire mensuel brut de 3.500 euros. L'indemnité complémentaire mensuelle maximale est de 154 euros bruts.

Les indemnités et le plafond du salaire brut sont indexés annuellement au 1^{er} juillet. A cette fin la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice du mois de juin de l'année en cours est comparé à la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice du mois de juin de l'année précédente.

Les modalités et les conditions d'octroi sont repris dans la convention collective de travail du 19 février 2018, mentionnée ci-dessus.

A partir du 1^{er} juillet 2019 cette indemnité complémentaire est fixée à 79,63 euros bruts par mois avec un supplément de 7,96 euros bruts par tranche complète de 200 euros au-delà d'un salaire mensuel brut de 3.619,63 euros. L'indemnité complémentaire mensuelle maximale est de 159,26 euros bruts.

M. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTMA"

Article 26duodecies

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 9, à l'association sans but lucratif "Fonds voor tewerkstelling en opleiding in de metaalverwerkende nijverheid - provincie Antwerpen vzw", en abrégé "FTMA" avec numéro d'entreprise 433.981.067.

N. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl "FTML"

Article 26ter decies

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 10, à l'association sans but lucratif " Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid Provincie Limburg ", en abrégé FTML, avec numéro d'entreprise 0434.112.117.

CHAPITRE VI. - BUDGET, COMPTES

Article 27

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre. L'année 1965 constitue le premier exercice du fonds.

Article 28

Chaque année, et au plus tard dans le courant du mois de décembre, le budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la commission paritaire qui peut, à cet effet, déléguer ses pouvoirs à une sous-commission paritaire.

Article 29

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur désigné par la commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, remettent chacun, par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE VII. - DISSOLUTION, LIQUIDATION

Article 30

Le fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

La Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du fonds.

C.C.T. 11/12/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

CCT modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

CCT 06/12/2021

AR 19/01/2023

MB 30/03/2023

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2023 pour une durée déterminée.

Convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil

TABLE DES MATIERES

Chapitres :

1. Champ d'application
2. Objet
3. Désignation de l'Organisateur
4. Acquisition de droits de pension
5. Objectif
6. Les engagements de pension
7. Gestion et désignation de l'organisme de pension
8. Paiement des avantages
9. Engagement de solidarité
10. Gestion et désignation de l'organisme de solidarité
11. Procédure relative à la sortie d'un travailleur
12. Remplacement de la convention collective de travail
13. Durée et procédure de dénonciation et d'abrogation

Annexe A – Disposition particulière

Annexe N° 1 – Règlement de pension

Annexe A au règlement de pension

Annexe N° 2 - Cotisations

Annexe N° 3 – Règlement de la structure d'accueil

Annexe N° 4 – Règlement de solidarité

Annexe A au règlement de solidarité

Annexe N° 5 – Prestations de solidarité

Article 1

§ 1. La présente convention s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion des employeurs et ouvriers des entreprises exemptées du paiement d'une cotisation pour le régime de pension sectoriel, sur la base d'un accord d'entreprise relatif à l'instauration ou à l'élargissement d'un régime de pension complémentaire, conclu au plus tard le 31 décembre 1999, et pour autant que ce régime ait été approuvé par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (créé par décision du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire Nationale 111, rendue obligatoire par AR du 10 février 1965) et pour autant qu'elles soient également exemptées lors d'une adaptation ultérieure des cotisations.

Depuis l'introduction des cotisations pour la pension complémentaire dans le cadre de la dispense précitée, la notion d'entreprise doit être comprise dans le sens d'entité juridique ou, le cas échéant, d'unité technique d'exploitation, tel que décrit à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou d'unité d'établissement au sens de l'article 16.9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dans le cas où l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation ou de plusieurs entités autonomes.

Si lors de l'augmentation ultérieure des cotisations, elles ne peuvent pas bénéficier d'une exemption, elles relèvent intégralement du champ d'application de la présente convention collective de travail.

§ 2. S'il est mis fin au régime d'entreprise précité pour une raison ou l'autre, cet employeur et ses ouvriers tombent, dès la fin du régime, dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.

§ 3. Sont également exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II de la directive (CEE) n° 1408/71 du Conseil.

§ 4. Lorsqu'un employeur, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement en conséquence d'un transfert conventionnel ou d'une fusion, d'une scission ou d'une autre

transaction au sens de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite (telle que modifiée par la suite), a repris un régime de pension complémentaire avant le 1^{er} juillet 2018, l'employeur peut également être exempté, pour les ouvriers concernés par la reprise, du paiement d'une cotisation pour le régime de pension sectoriel, moyennant le respect des conditions telles que prévues dans la convention collective de travail du 28 mai 2018 concernant la modification et la coordination des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques ».

§ 5. A partir du 1^{er} juillet 2018, il ne sera plus possible de prévoir des dispenses de paiements des cotisations pour le régime de pension sectoriel.

§ 6. Par ouvriers, il faut entendre les personnes occupées avec un contrat de travail pour ouvriers.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet, conformément à l'article 10, §2 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, d'instaurer un régime de pension complémentaire sectoriel social en faveur des ouvriers de la Commission Paritaire 111 (ci-après « le régime PCS social CP 111 ») à compter du 1^{er} janvier 2007.

La loi du 28 avril 2003 sera désignée par l'abréviation LPC dans la suite du texte.

A partir du 1^{er} janvier 2009, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 21 décembre 2009 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 98661/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2012, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 9 juillet 2012 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 110546/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2013, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 21 janvier 2013 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 113884/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2014, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 12 décembre 2014 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 125158/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2016, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention de travail du 19 octobre 2015 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 130657/CO/111).

A partir du 1^{er} juillet 2017, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention de travail du 3 juillet 2017 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 141606/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2018, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 18 février 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 150713/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2018, le règlement de solidarité a été annexé à la présente convention collective de travail du 18 février 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 150713/CO/111). Ce règlement de solidarité a remplacé le règlement de solidarité existant en annexe de la convention collective de travail du 12 décembre 2014 modifiant le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 125159/CO/111).

Ce règlement de solidarité en annexe de la convention collective de travail du 12 décembre 2014 modifiant le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 125159/CO/111) remplaçait, à partir du 1^{er} janvier 2014, le règlement de solidarité en annexe de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 portant création du fonds de solidarité et instituant un règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 85749/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2018, le règlement existant de la structure d'accueil chez Intégrale a été remplacé par le règlement de la structure d'accueil organisé par le Fonds de Pension Métal OFP via un règlement spécial en annexe de la convention collective de travail du 18 février 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 150713/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2019, les règlements de pension et de solidarité existants et le règlement de la structure d'accueil ont été remplacés par le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil en annexe de la présente convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 156837/CO/111), en ajoutant une Annexe A (qui fait partie intégrante de la présente convention collective » de travail) contenant les règles relatives aux situations visées par cette annexe.

A partir du 1^{er} janvier 2021, les règlement de pension, règlement de solidarité, règlement de la structure d'accueil et annexe A existants sont remplacés par le règlement de pension, le règlement de solidarité, le règlement de la structure d'accueil et l'Annexe A en annexe à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

A partir du 1^{er} janvier 2023, le règlement de pension, le règlement de solidarité, le règlement de la structure d'accueil et l'Annexe A existants sont remplacés par le règlement de pension, le règlement de solidarité, le règlement de la structure d'accueil et l'Annexe A en annexe de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

Article 3

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par Arrêté royal.

CHAPITRE III. – DESIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Article 4

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) est désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel social pour les ouvriers de la Commission Paritaire 111 – ou en abrégé « le régime PCS social CP 111 » - tel que fixé dans la présente convention collective de travail et les annexes jointes.

Ce fonds sera appelé ci-dessous "l'Organisateur".

Pour la perception des cotisations du régime PCS social CP 111, l'Organisateur fait appel au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, qui perçoit les cotisations tel que défini à l'Annexe n° 2 à la présente convention collective de travail et reverse celles-ci à l'organisme de pension et de solidarité, au nom et pour le compte de l'Organisateur

Si les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111 devaient décider que le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS n'agira plus en tant qu'organisateur du régime PCS social CP 111, elles désigneront alors un autre organisateur qui reprend tous les droits et obligations du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS qui concernent l'organisation du régime PCS social CP 111.

CHAPITRE IV. – ACQUISITION DE DROITS DE PENSION

Article 5

Conformément à l'article 17 de la LPC et conformément à l'article 23 de l'Annexe n° 1 à cette convention collective du travail (le règlement de pension), tous les ouvriers, qui étaient occupés ou seront occupés, dans une entreprise visée à l'article 1, peuvent faire valoir leur droit à une pension complémentaire sectorielle, quelle que soit la nature du contrat de travail les liant à l'employeur, dans les conditions des règlements de pension et de solidarité.

CHAPITRE V. – OBJECTIF

Article 6

§ 1. En faveur des personnes visées dans cette convention collective de travail qui peuvent faire valoir des droits en vertu du régime PCS social CP 111, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (créé par décision du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire Nationale 111, rendue obligatoire par AR du 10 février 1965) percevra, au nom et pour le compte de l'Organisateur, des cotisations visant à financer le présent régime de pension sectoriel social.

Le montant de la cotisation et les modalités de perception sont fixés dans l'Annexe n° 2 à la présente convention collective de travail et les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (y compris les dispositions relatives au sous-financement).

§ 2. Cette cotisation sera utilisée, d'une part, pour financer les engagements de pension dans le chef des affiliés au régime sectoriel, et d'autre part, pour financer un engagement de solidarité tel que visé au titre 2, chapitre 9 de la LPC.

CHAPITRE VI. – LES ENGAGEMENTS DE PENSION

Article 7

§ 1. Ces engagements de pension dans le régime PCS social CP 111 constituent des engagements de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§ 2. Depuis l'introduction du régime PCS (social) CP 111 au 1^{er} avril 2000, les engagements de pension ont subi les modifications significatives suivantes :

- Plan 1 : l'engagement de pension initial de type contribution fixe avec un rendement garanti de 3,25 % par an, auquel il a été mis un terme le 31 décembre 2008 ;
- Plan 2 : l'engagement de pension de type contributions fixes avec rendement garanti, égal au taux d'intérêt appliqué pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 §2 LPC, qui a été introduit le 1^{er} janvier 2009 en remplacement du Plan 1 (après la résiliation de ce dernier le 31 décembre 2008) et auquel il a été mis un terme le 31 décembre 2012 ;

- Plan 3 : l'engagement de pension introduit le 1^{er} janvier 2013 en remplacement du Plan 2 (après la résiliation de ce dernier le 31 décembre 2012). Le Plan 3 est un engagement de pension de type contributions fixes sans rendement garanti. L'Organisateur garantit uniquement le paiement des contributions fixes et ne garantit pas de rendement, sans préjudice de la garantie de rendement minimum légale conformément à l'article 24 §2 LPC.

Tant le Plan 1 arrêté et le Plan 2 arrêté que le Plan 3 ouvert sont gérés par le Fonds de pension Métal OFF, conformément à l'article 8.

CHAPITRE VII. – GESTION ET DESIGNATION DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 8

§ 1. La gestion des engagements de pension (Plan 1, Plan 2 et Plan 3) comprend les aspects suivants : la gestion administrative, financière, comptable et actuarielle.

§ 2. Cette gestion est confiée par l'Organisateur à une institution de retraite professionnelle :

Le Fonds de Pension Métal OFF, (agrée le 18.12.2007 avec numéro d'identification FSMA 50.585), siège social établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7 et numéro d'entreprise 0892.343.382.

§ 3. Les règles des engagements de pension sont définies dans un règlement de pension qui figure en Annexe n° 1 à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante.

Le règlement de pension peut être consulté par les affiliés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFF (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »).

§ 4. Conformément à l'article 41, §1 de la LPC, les statuts de l'organisme de pension – qui peuvent être consultés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFF (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents ») prévoient la création d'un Conseil d'Administration qui se composera pour moitié de membres désignés par les organisations représentatives des travailleurs et pour moitié de membres désignés par l'organisation représentative de l'employeur.

Les missions de ce Conseil d'Administration sont décrites au chapitre 16 du règlement de pension ci-joint (Annexe n° 1) et sont exécutées conformément aux statuts du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE VIII. – PAIEMENT DES AVANTAGES

Article 9

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages sont décrites dans les chapitres 8 à 11 du règlement de pension ci-joint (Annexe n° 1 à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IX. – ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 10

En vue du financement de l'engagement de solidarité, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques verse au nom et pour compte de l'Organisateur, une cotisation, comme mentionné à l'Annexe n° 2 à cette convention collective de travail, à l'organisme de solidarité.

Cet engagement de solidarité constitue un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

CHAPITRE X. – GESTION ET DESIGNATION D'UN ORGANISME DE SOLIDARITE

Article 11

§ 1. La gestion de l'engagement de solidarité comprend les aspects suivants : la gestion administrative, financière, comptable et actuarielle.

§ 2. Cette gestion est confiée par l'Organisateur à une institution de retraite professionnelle :

Le Fonds de Pension Métal OFP, (agrée le 18.12.2007 avec numéro d'identification FSMA 50.585), siège social établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7 et numéro d'entreprise 0892.343.382.

§ 3. Les règles de l'engagement de solidarité sont fixées dans un règlement de solidarité repris à l'Annexe n° 4 à cette convention collective de travail et dont il fait partie intégrante

Le règlement de solidarité peut être consulté par les ouvriers affiliés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), à la rubrique « documents ».

CHAPITRE XI. – PROCEDURE RELATIVE A LA SORTIE D'UN TRAVAILLEUR

Article 12

La procédure relative à la sortie d'un travailleur est décrite aux chapitres 13 et 14 du règlement de pension ci-joint (Annexe n° 1 à la présente convention collective de travail).

CHAPITRE XII. – REMPLACEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 13

§ 1. La présente convention collective de travail remplace à partir du 1^{er} janvier 2023 la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement(156837/CO/111)).

§ 2. Tous les droits, constitués dans le cadre des conventions collectives de travail précitées, sont conservés et continuent d'être gérés par le Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XIII. – DUREE ET PROCEDURE DE DENONCIATION ET D'ABROGATION

Article 14

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

La décision de dénonciation ne peut être prise qu'à l'unanimité et pour autant que 80% des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs ainsi que 80% des membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs au sein de la Commission paritaire 111 soient présents.

§ 2. Le présent régime PCS social CP 111 ne peut être abrogé que moyennant le respect de la procédure suivante :

1° La décision d'abroger le régime de pension doit être prise à l'unanimité par la Commission Paritaire 111.

Conformément à l'article 10 §1 3° de la LPC, cette décision n'est valable que si elle bénéficie du soutien de 80% des voix de tous les membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs au sein de la Commission Paritaire 111 et de 80% de tous les membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs.

2° La décision d'abroger le régime de pension sera communiquée par le président de la Commission Paritaire à l'Organisateur par lettre recommandée. Il faudra toujours respecter un délai de préavis de 6 mois.

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DÉCEMBRE 2023
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL,
LE REGLEMENT DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET
LE REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL.

REGLES SPECIALES

Partie 1

Article 1

Le règlement de la partie 1 de la présente Annexe A s'applique aux travailleurs pour lesquels des déclarations DmfA ont été faites en qualité d'employé sur la base de la qualification précédemment donnée par l'employeur et pour lesquels, à la suite d'une décision judiciaire sur la base de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il a été décidé qu'ils appartiennent à la Commission Paritaire 111 en ce qui concerne la période de requalification, ci-après dénommée "la période désignée".

Article 2

Par dérogation aux articles 6, 7 et 8 de la présente convention collective de travail, si ces travailleurs étaient couverts par la convention collective de travail relative au régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209 pour la période désignée, le régime PCS social CP 111 établi par la présente convention collective de travail ne s'applique pas pour cette période désignée. Leurs droits à une pension complémentaire et aux prestations de solidarité pour la période désignée sont régis par les dispositions des conventions collectives de travail relatives au système de pension sociale sectorielle de la Commission paritaire 209 (applicable pendant la période désignée).

Article 3

Par dérogation à l'article 4 de la présente convention collective et conformément à l'article 3, §1, 5° et à l'article 8/1 de la LPC, le Fonds Social pour les Employés du Métal-BIS – Fonds de Sécurité d'existence créé par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 de la Commission Paritaire 209, numéro d'enregistrement 142818/CO/209 et ses éventuelles prédécesseurs et successeurs à titre général ou particulier, agit en tant qu'Organisateur du régime sectoriel social de pension des travailleurs visés à la partie 1 de la

présente Annexe A pour la période indiquée et conformément aux conditions fixées dans les conventions collectives de travail relatives au régime sectoriel social de pension applicable dans la Commission Paritaire 209.

Partie 2

Article 4

Pour les ouvriers affiliés au régime PCS social CP 111 institué par la présente convention collective, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartaient à la Commission Paritaire 209 à la suite d'une décision judiciaire à l'occasion de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il est convenu de faire dérogation aux articles 2 [16°] et chapitre 14 (particulièrement l'article 25) du règlement de pension et à l'article 2 [11°] du règlement de solidarité et que leur requalification n'est pas considérée comme une sortie dans la mesure où (i) leur employeur a participé au régime PCS social CP 111 pour la période indiquée, (ii) les versements de cotisations et les droits de pension complémentaire en cours de constitution (et pas encore définitivement ouverts) et qui n'ont pas été transférés de ce régime PCS social CP 111 ne sont pas contestés et (iii) de ce fait, en faveur du travailleur redésigné, des droits ne sont reconnus que dans un seul régime de pension sectoriel pour la période indiquée.

Les règlements de pension et de solidarité, ajoutés comme Annexes n° 1 et n° 4 à la présente convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil doivent, pour les situations visées à la présente Annexe A, être lus et appliqués conformément aux dispositions de la présente Annexe A, comme il est également développé dans une Annexe A aux règlements de pension et de solidarité.

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DÉCEMBRE 2023
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL,
LE REGLEMENT DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET
LE REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

REGLEMENT DE PENSION

TABLES DES MATIERES

Chapitres :

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Rendement attribué
5. Droits et obligations de l'Organisateur
6. Droits et obligations de l'affilié (et ou de ses bénéficiaires) et du bénéficiaire de pension
7. Droits et obligations de l'organisme de pension
8. Objectif des engagements de pension sectoriels
9. Paiement des pensions complémentaires
10. Modalités du paiement
11. Forme de paiement lors de la mise à la retraite
12. Modalités et forme de paiement en cas de décès
13. Réserves acquises
14. Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 1° et 3) du présent règlement de pension
15. Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 2) du présent règlement
16. Comptes du Fonds de Pension Métal OFP
17. Conseil d'Administration
18. Rapport de transparence
19. Information annuelle aux affiliés
20. Procédure en cas de non-paiement de la cotisation de pension
21. Disparition de l'Organisateur - Abrogation du régime PCS social CP 111
22. Traitement et protection des données personnelles
23. Droit de modification
24. Opt-out de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID 19 en matière de pensions, pension com-

plémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

25. Opt-out de la loi du 30 octobre 2022 portant des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie

26. Date d'entrée en vigueur du règlement de pension

Annexe A au règlement de pension

CHAPITRE I. - OBJET

Article 1

§ 1. Le présent règlement de pension sectorielle est établi en exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

§ 2. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs, des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension.

Il fixe en outre les conditions d'affiliation et les règles d'exécution des engagements de pension du régime PCS social CP 111.

Les employeurs, les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent consulter le présent règlement de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

L'utilisation de la forme masculine partout dans le présent règlement de pension renvoie à toutes les personnes, quels que soient leur sexe ou leur genre.

CHAPITRE II. - DEFINITIONS DES NOTIONS

Article 2

Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par :

1° LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, complétée par ses arrêtés d'exécution.

Les notions utilisées dans le présent règlement doivent être comprises dans leur sens prévu à l'article 3 de la LPC, sauf si ce règlement de pension (ou une annexe à ce règlement de pension) prévoit une signification spécifique.

2° FSMA

L'Autorité des services et Marchés financiers, organisme autonome créé par la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance et aux services financiers (anciennement CBFA).

3° La Commission Paritaire 111

L'organe paritaire au sein duquel le régime PCS social CP 111 a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 11 décembre 2023

La convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

5° L'organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) a été désigné comme organisateur de ce régime PCS social CP 111 par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

Si les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111 devaient décider que le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS n'agira plus en tant qu'organisateur du régime PCS social CP 111, elles désigneront alors un autre organisateur qui reprend tous les droits et obligations du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS qui concernent l'organisation du régime PCS social CP 111.

6° L'organisme de pension : le Fonds de Pension Métal OFP

L'institution de retraite professionnelle qui est désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 pour la gestion et l'exécution du régime PCS social CP 111 est le Fonds de Pension Métal OFP, agréé le 18.12.2007 avec numéro d'identification FSMA 50.585, siège social établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7 et numéro d'entreprise 0892.343.382.

7° Les engagements de pension

Les engagements ci-dessous d'une pension complémentaire dans le régime PCS social CP 111 pris par l'Organisateur envers les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) et les bénéficiaires de pension conformément aux conventions collectives de travail, tel que mentionné à l'article 2 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023, qui ont subi les modifications significatives suivantes depuis l'introduction du régime PCS (social) CP 111 au 1^{er} avril 2000 :

- Plan 1 : l'engagement de pension initial de type contribution fixe avec un rendement garanti de 3,25 % par an, qui a été arrêté le 31 décembre 2008.
- Plan 2 : l'engagement de pension de type contributions fixes avec rendement garanti égal au taux d'intérêt appliqué pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 §2 LPC, qui a été introduit le 1^{er} janvier 2009 en remplacement du Plan 1 (après l'arrêt de celui-ci à la date du 31 décembre 2008) et qui a été arrêté le 31 décembre 2012 ;
- Plan 3 : l'engagement de pension qui a été introduit le 1^{er} janvier 2013 en remplacement du Plan 2 (après l'arrêt de celui-ci à la date du 31 décembre 2012). Le Plan 3 est un engagement de pension de type contributions fixes sans rendement garanti. L'Organisateur garantit uniquement le paiement des contributions fixes et n'assure pas de rendement garanti, sans préjudice de la garantie de rendement minimum légale conformément à l'article 24 §2 LPC.

Le Plan 1 arrêté, le Plan 2 arrêté et le Plan 3 en cours sont tous gérés par le Fonds de Pension Métal OFP, conformément à l'article 8.

8° La pension complémentaire

Le capital (ou la rente correspondante) auquel un affilié a droit, sur base a) des versements obligatoires de l'Organisateur fixés dans le présent règlement de pension, b) le cas échéant, des prestations octroyées dans le cadre de l'engagement de solidarité et c) le cas échéant, de la participation bénéficiaire.

9° L'employeur

L'entreprise ressortissant à la Commission Paritaire 111 et tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

10° Les affiliés

Les affiliés peuvent être divisés en 2 catégories :

- Les affiliés actifs : les ouvriers d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, pour lesquels l'Organisateur a mis en place le régime PCS social CP 111, qui sont actifs dans le secteur et qui remplissent et continuent à remplir les conditions d'affiliation déterminées à l'article 3 du présent règlement de pension.
- Les affiliés passifs : les anciens affiliés actifs d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, qui, conformément à l'article 26 du présent règlement de pension, ont laissé leurs réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les DmfA codes travailleurs :

- 015 sans sous-type (ouvriers de la catégorie ordinaire) ;
- 015 - avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année où ils atteignent l'âge de 19 ans) ;
- 035 - avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre inclus de l'année où ils ont atteint l'âge de 18 ans).

11° Le bénéficiaire

Le bénéficiaire est la personne physique à qui le versement de la prestation en cas de décès doit être effectué conformément aux dispositions du présent règlement de pension, en cas de décès de l'affilié avant la mise à la retraite.

12° Le bénéficiaire désigné

Le bénéficiaire désigné est la personne physique qui, conformément à l'article 17 du présent règlement de pension a été désignée comme bénéficiaire par l'affilié, par courrier recommandé à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet, pour le versement en cas de décès avant la mise à la retraite

Si l'affilié est marié au moment du décès (rang 1) ou cohabite légalement (rang 2), cette désignation vient à expiration.

Les affiliés actifs peuvent retrouver le nom ou les noms de leur(s) bénéficiaire(s) désigné(s) sur le relevé annuel des droits à retraite, sur MyBenefit & MySavings. Les affiliés passifs peuvent trouver ces informations sur MyBenefit.

13° Les réserves acquises

Les réserves auxquelles un affilié a droit à un moment donné, sont égales au montant se trouvant sur son compte individuel et constitué des cotisations versées par l'Organisateur majorées du rendement net en application de l'article 5 et, le cas échéant, de la participation bénéficiaire attribuée.

14° Les prestations acquises

Lorsque l'affilié, après avoir quitté le secteur, laisse ses réserves acquises au Fonds de Pension Métal OFP, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la mise à la retraite.

15° La garantie de rendement minimum légal

Il s'agit de la garantie de rendement minimum légal telle que prévue à l'article 24 de la LPC, ou le cas échéant, pour les affiliés passifs, à l'article 3, §3 de l'AR du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC, qui doit être garantie au plus tard au moment exigé par la LPC.

Le cas échéant, les réserves acquises sont apurées par l'Organisateur pour garantir la garantie de rendement minimum légal, selon l'article 30 de la LPC.

La méthode verticale s'applique pour la capitalisation des contributions et l'application de la garantie de rendement minimum légal.

Cela signifie qu'en cas de modification du taux d'intérêt, le(s) ancien(s) taux est (sont) d'application, jusqu'au moment de la modification, sur les contributions dues sur la base du présent règlement avant la modification.

Le nouveau taux d'intérêt s'applique sur les contributions dues sur la base du présent règlement depuis la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l'ancien taux d'intérêt des contributions dues sur la base du présent règlement jusqu'à la modification.

La garantie de rendement minimum légal est calculée par engagement de pension (Plan 1, Plan 2 et Plan 3).

16° La sortie

La notion de sortie comprend les situations suivantes :

1) soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, qui n'est pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec

un employeur qui tombe également sous le champ d'application du régime PCS social CP 111 ;

2) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime PCS sectoriel CP 111, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;

3) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la Commission Paritaire 111.

17° L'AR de 1969

L'AR du 14 mai 1969 concernant l'octroi d'avantage extralégaux aux travailleurs, visés par l'AR n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

18° Le salaire trimestriel

Le salaire brut à 100% d'un trimestre, tel que déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale (donc non majoré de 8 %).

19° Les cotisations trimestrielles

Les cotisations sont versées par les employeurs au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, qui se charge de la perception au nom et pour le compte de l'Organisateur. Le montant des cotisations est fixé à l'Annexe n° 2 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence des Fabrications Métalliques.

20° L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut toujours entendre l'âge de la pension légale, conformément à l'article 2, §1^{er} de l'AR du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

L'âge de la pension est de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2025, l'âge de la pension est de 66 ans, et pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2030, l'âge légal de la pension est de 67 ans.

21° Mise à la retraite

La prise de cours effective de la pension légale de retraite (anticipée) relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations complémentaires en vertu du régime PCS social CP 111, c'est-à-dire en l'occurrence la pension légale des travailleurs salariés.

En vertu des mesures transitoires légales, la prise de la pension complémentaire, à la demande de l'affilié qui est entré en RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) dans les cas prévus à l'article 16 du présent règlement de pension, peut être assimilée à la mise à la retraite.

A partir du 1^{er} janvier 2019, cela sera également le cas lorsque l'affilié qui est entré en RCC, prend la pension légale de retraite anticipée.

22° La structure d'accueil

Le règlement spécial au sein du Fonds de Pension Métal OFP, applicable à partir du 1^{er} janvier 2019, dans lequel les réserves des 'entrants' qui ont choisi de transférer les réserves constituées dans le plan de pension de leur ancien employeur ou organisateur vers le Fonds de Pension Métal OFP seront versées.

Ce règlement de la structure d'accueil est repris en Annexe n° 3 de cette convention collective de travail du 11 décembre 2023, dont il fait partie intégrante.

Les réserves entrantes versées sur le compte de transfert individuel de l'affilié dans cette structure d'accueil sont gérées dans un compartiment séparé du « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP.

23° La Période de Service Effective

La période pour laquelle une cotisation trimestrielle est payée sur base du « Salaire trimestriel d'une Période de Service Effective ».

24° La Période Assimilée

La période pour laquelle des prestations de solidarité ont été attribuées calculée conformément aux conditions retenues dans le Règlement de solidarité repris en Annexe n° 4 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

25° Le bénéficiaire de pension

Il existe 2 catégories de bénéficiaires de pension :

- L'affilié qui, conformément à l'article 21, a opté pour le paiement de la pension complémentaire sous forme de rente versée par le Fonds de Pension Métal OFP.
- Le bénéficiaire qui, conformément à l'article 22, a opté pour le paiement de la prestation en cas de décès sous forme de rente versée par le Fonds de Pension Métal OFP.

26° Le régime PCS social CP 111

Le régime de pension complémentaire sectoriel social institué par l'Organisateur en faveur des ouvriers de la Commission Paritaire 111 dont les règles en matière d'engagements de pension ont été définies dans le présent règlement de pension et dont les règles en matière d'engagement de solidarité ont été définies dans le règlement de solidarité.

27° LIRP

La loi du 27 octobre relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, complétée par son arrêté d'exécution.

28° MyBenefit (& MySavings)

L'application web MyBenefit est un support durable au sens de l'article 3, §1, 32° de la LPC, sur lequel les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès du Fonds de Pension Métal OFP dans un environnement sécurisé. Les informations qui y sont communiquées ou mises à la disposition de l'affilié y sont sauvegardées pendant une période suffisamment longue et peuvent être consultées, téléchargées et imprimées par l'affilié à tout moment.

Cette application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application itsme® ou avec un outil de connexion reconnu au niveau européen (eIDAS) de l'affilié. au moyen d'un PC, PC portable, smartphone ou tablette via le lien mentionné sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, sous la rubrique « DocumentsMyBenefit&MySavings » ou directement via www.mybenefit.be).

D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données à caractère personnel, salaires, cotisations, relevés des droits à retraite, éventuel(s) bénéficiaire(s) désigné(s), correspondance avec le Fonds de Pension Métal OFP...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de leur mise à la retraite, introduire leur dossier de paiement de la pension complémentaire de façon électronique, via MyBenefit.

MyBenefit est accessible aux affiliés actifs et passifs.

MyBenefit donne la situation au 1^{er} jour du mois en cours.

Dans MyBenefit, il y a également un lien vers la vidéo animée MySavings.

MySavings consiste en un bref résumé du relevé de pension d'un affilié actif, dans un langage clair, concis et compréhensible. Dans une courte vidéo d'environ 1 minute, le membre actif comprend mieux la pension complémentaire à laquelle il peut s'attendre, le(s) bénéficiaire(s) qu'il a éventuellement désigné(s) et l'adresse enregistrée pour lui.

MySavings donne la situation au 1^{er} janvier d'une année donnée.

CHAPITRE III. - AFFILIATION

Article 3

§ 1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers qui sont (ou seront) liés au 1^{er} janvier 2023 ou après à leur employeur par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail et qui sont déclarés sous les codes travailleurs DmfA 015 :

- 015 – sans sous-type (ouvriers de la catégorie ordinaire) ;
- 015 – avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année où ils atteignent l'âge de 19 ans) ;
- 035 – avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre inclus de l'année où ils ont atteint l'âge de 18 ans).

§ 2. Sont toutefois expressément exclus les ouvriers qui sont occupés chez ces mêmes employeurs et qui sont expressément exclus du paiement des cotisations par les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. Les ouvriers précités demeurent affiliés tant qu'ils sont en service et qu'ils remplissent les conditions d'affiliation.

Les ouvriers qui ont pris leur pension légale (anticipée) et qui sont (restent) encore au service d'un employeur au sens de l'article 2, 9^o du présent règlement de pension ne sont (demeurent) cependant pas (plus) affiliés au régime PCS social CP 111.

§ 4. Il existe une exception : les ouvriers qui ont effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant le 1^{er} janvier 2016 et qui, avant le 1^{er} janvier 2016, ont continué à être occupés de manière ininterrompue par un employeur au sens de l'article 2, 9^o du présent règlement de pension, demeurent affiliés au régime PCS social CP 111 en vertu de la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la LPC, tant que cette activité professionnelle se poursuit sans interruption.

L'activité professionnelle est considérée comme interrompue :

- jusqu'au 31 décembre 2017 : lorsque pour l'ouvrier pensionné concerné aucune cotisation a été versée durant un trimestre ;
- à partir du 1 janvier 2018 : lorsque dans les données DmfA une date de fin de l'emploi s'est mentionnée pour l'ouvrier pensionné concerné.

§ 5 Au moment de la première affiliation au régime PCS social CP 111, l'affilié reçoit via son eBox Citoyen une lettre de bienvenue expliquant le fonctionnement du Fonds de Pension Métal OFP, ainsi que, éventuellement, les informations applicables à fournir lors de l'affiliation conformément à l'article 41 quater de la LPC. Lorsque l'affilié a enregistré son adresse e-mail sur cette plateforme gouvernementale, il est automatiquement averti dès qu'un nouveau document a été ajouté à son eBox Citoyen. L'affilié retrouve également cette lettre dans MyBenefit. Cette lettre peut également être consultée par chaque affilié sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), à la rubrique « documents »).

Article 4

Le règlement de pension s'applique immédiatement aux ouvriers susmentionnés.

La date d'entrée en service chez l'employeur constitue donc aussi la date d'affiliation au régime PCS social CP 111.

CHAPITRE IV. - RENDEMENT ATTRIBUE

Article 5

§ 1. Sous réserve du §2, le rendement net de l'année comptable est, à la fin de la même année, attribué proportionnellement aux réserves acquises au 31 décembre de l'année comptable précédente d'une part, et aux cotisations trimestrielles de l'année dont il question d'autre part, en tenant compte de la date de valeur respective de chaque cotisation trimestrielle.

La date de valeur de chaque cotisation trimestrielle est le premier jour du deuxième trimestre qui suit le trimestre auquel se rapporte la cotisation.

La capitalisation s'effectue à compter du 1^{er} janvier 2022 :

1. jusqu'à la date de la mise à la retraite ou, pour les ouvriers retraités tels que visés par l'article 15bis, jusqu'au moment de la cessation du travail autorisé, ou
2. jusqu'au premier jour du mois qui suit le jour où l'affilié est décédé.

Après clôture de chaque année comptable, le rendement net à attribuer est défini sur base du résultat financier du compartiment concerné dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés, dont on déduit les charges d'exploitation, les provisions pour risques et charges et les impôts sur le résultat.

Dans une année comptable non clôturée et pour les trimestres clôturés, le rendement net par trimestre est défini sur base du résultat financier, dans le trimestre concerné du compartiment concerné dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés, compte tenu d'une estimation de 0,07% pour les charges d'exploitation.

Pour les trimestres non clôturés le rendement net est fixé à 0%.

§ 2. Pour les réserves constituées en vertu du Plan 1 sur la base des contributions applicables jusqu'au 31 décembre 2008 inclus, le rendement octroyé est égal à 3,25 %.

Pour les réserves constituées en vertu du Plan 2 sur la base des contributions applicables pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012 inclus, le rendement octroyé depuis le 1^{er} janvier 2016 est égal à 1,75 % (3,25 % jusqu'au 31 décembre 2015 inclus).

Pour les réserves constituées en vertu du Plan 3 sur la base des contributions applicables depuis le 1^{er} janvier 2013, le rendement net positif n'est attribué qu'à concurrence de 80%. Le solde à concurrence de 20% est versé dans une réserve collective. Le rendement net négatif sous le Plan 3 est entièrement attribué, sans que l'Organisateur puisse toutefois porter atteinte à la garantie de rendement minimum légal.

Si les réserves acquises sous le Plan 3 dépassent le montant des cotisations versées dans le Plan 3 et capitalisées au taux utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal, le surplus sera également versé dans cette réserve collective.

Cette réserve collective peut être utilisée pour apurer l'éventuel déficit des réserves acquises vis-à-vis de la garantie de rendement minimum légal au moment de la sortie, de la mise à la retraite ou du décès ou être attribuée aux comptes individuels en tant que participation bénéficiaire conformément à l'article 12 §3 du présent règlement. De plus, cette réserve collective peut être utilisée pour combler un déficit éventuel dans le compartiment du « patrimoine distinct pension » dans lequel les rentes sont gérées.

§ 3. Les coûts administratifs et financiers de l'organisme de pension ne sont pas retenus sur les contributions qui financent la pension complémentaire, mais sont complètement mis à charge du résultat financier du compartiment dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés.

CHAPITRE V. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 6

L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

Article 7

§ 1. Le financement du régime PCS social CP 111 se fait par le biais de contributions patronales à verser par les employeurs au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, qui se charge de la perception de ces contributions au nom et pour le compte de l'Organisateur.

§ 2. Ces contributions versées par la suite par ou au nom de l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP, sont mentionnées à l'Annexe n° 2 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

L'Organisateur doit s'assurer que le Fonds de Pension Metal OFP reçoit les contributions destinées au financement du régime PCS social CP 111 (volet pension). S'il devait être question d'un sous-financement, c.-à.d. lorsque le taux de couverture du compartiment concerné dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés descend en-dessous de 100%, il sera fait appel à la réserve collective conformément aux modalités prévues à l'article 5 §2 du présent règlement de pension et, si nécessaire, l'Organisateur pourra également faire usage des règles de sous-financement prévues dans les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. Deux fois par mois, l'Organisateur fera verser les cotisations trimestrielles perçues par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, au nom et pour le compte de l'Organisateur, au Fonds de Pension Métal.

§ 4. Le Plan 3 prévoit uniquement le paiement des contributions définies et n'offre aucune garantie de rendement. Les règles relatives à la définition et l'octroi du rendement dans le compartiment concerné du « patrimoine distinct pension », au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés, sont définies au chapitre 4 (article 5) du présent règlement de pension.

L'Organisateur remplira par contre l'obligation concernant la garantie de rendement minimum légal

Article 8

§ 1. L'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers au Fonds de Pension Métal OFP pour l'exécution du régime PCS social CP 111 (volet pension) du 11 décembre 2023.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée de l'affiliation, toutes les données lui ont été fournies à temps.

§ 3. Les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées seront communiquées par ou au nom de l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

Article 9

L'Organisateur transmettra à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension sur le présent règlement de pension en général ou sur leur dossier personnel en particulier, qui se chargera de répondre à ces questions.

CHAPITRE VI. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIÉ (ET/OU DE SES BÉNÉFICIAIRES) ET DU BÉNÉFICIAIRE DE PENSION

Article 10

§ 1. L'employeur, l'affilié (et/ou ses bénéficiaires) et le bénéficiaire de pension se soumettent aux conditions de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 qui forme un tout avec le présent règlement de pension.

§ 2. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension transmettront le cas échéant les informations et justificatifs manquants au Fonds de Pension Métal OFP de sorte que l'organisme de pension puisse satisfaire à ses obligations à l'égard des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires désignés) et des bénéficiaires de pension.

§ 3. Si l'affilié (et/ou ses bénéficiaires) et le bénéficiaire de pension venaient à ne pas respecter une condition qui leur est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 11 décembre 2023 et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP seraient déchargés dans la même mesure de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglée par le présent règlement de pension.

Article 11

Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent toujours adresser leurs questions sur le présent règlement de pension en

général ou sur leur dossier personnel en particulier à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE VII. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 12

§ 1. Le Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la gestion et de l'exécution des engagements de pension et du paiement de la pension complémentaire découlant de ces engagements de pension.

Le Fonds de Pension Métal OFP a, à cet égard, une obligation de moyens telle que déterminée dans la législation applicable.

§ 2 En tout temps, le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP s'efforcera de mener une gestion prudentielle dans l'intérêt de toutes les parties concernées, à savoir les affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension, l'Organisateur, les employeurs et le Fonds de Pension Métal OFP lui-même. En cas de conflit d'intérêts entre les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) / des bénéficiaires de pension et l'Organisateur (et/ou les employeurs), l'intérêt des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension doit toujours prévaloir. Le Fonds de Pension Métal OFP établit à cet effet les documents clés et de gouvernance nécessaires, notamment une déclaration sur les principes de la politique de placement (aussi : statement of investment principles ou SIP).

Lors du développement de cette politique d'investissement, le Fonds de Pension Métal OFP veillera à un équilibre à long et à court terme et tenant compte des exigences imposées par la LIRP.

§ 3. Après avis du Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP, l'Organisateur pourra décider d'accorder une participation bénéficiaire.

Le cas échéant, cette décision d'octroi d'une participation bénéficiaire fera l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire 111.

Une participation bénéficiaire est ajoutée aux comptes individuels de l'affilié.

CHAPITRE VIII. - OBJECTIF DE L'ENGAGEMENT DE PENSION SECTORIEL

Article 13

§ 1. Les engagements de pension ont pour objectif de constituer un capital de pension complémentaire (ou une rente correspondante) en complément à la pension légale des travailleurs salariés qui sera liquidée au moment de la mise à la retraite si l'affilié est en vie.

§ 2. Une prestation en cas de décès telle que définie à l'article 17 sera versée au(x) bénéficiaire(s) de l'affilié dans l'ordre défini à l'article 17, le premier de la série excluant automatiquement les autres, si l'affilié décède avant la mise à la retraite, pour autant que la pension complémentaire n'ait pas encore été payée à l'affilié.

CHAPITRE IX. - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

Article 14

§ 1. Tous les formulaires de demande ou d'inscription à compléter dans le cadre du paiement de la pension complémentaire peuvent être téléchargés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »). Des informations complémentaires sur ces formulaires, les attestations ou documents demandés et les modalités figurent sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, rubrique « documents », avec une explication séparée pour chaque document).

§ 2. Les affiliés peuvent, au moment de leur mise à la retraite, introduire leur dossier de paiement de la pension complémentaire de façon électronique, via MyBenefit, après avoir reçu une proposition de paiement de Pensioenfonds Metaal OFP.

Section 1 - Paiement en cas de mise à la retraite

Article 15

§ 1. Le capital de pension complémentaire (ou la rente correspondante) est versé à la mise à la retraite.

§ 2. La pension complémentaire brute au moment de la mise à la retraite équivaut au montant du compte individuel de l'affilié auprès du Fonds de Pension

Métal OFP à ce moment-là, constitué par la capitalisation des contributions versées à l'avantage de l'affilié (et la participation bénéficiaire éventuelle accordée) en tenant compte de l'avance déjà versée telle que prévue à l'article 19. Le cas échéant, ce montant est augmenté pour assurer la garantie de rendement minimum légal. Lors du paiement du capital de pension complémentaire ou lors de la conversion de celui-ci en rente correspondante, les retenues sociales et fiscales applicables sont opérées sur ce montant brut par le Fonds de Pension Métal OFP.

§ 3. Au début du mois précédant le mois où l'affilié atteint l'âge de la pension ou lorsque le Fonds de Pension Métal OFP a été mis au courant de la date de la pension légale (anticipée) de l'affilié ou de la demande de prise de la pension complémentaire en raison des mesures transitoires de la LPC reprises à l'article 16, l'affilié reçoit du Fonds de Pension Métal OFP une proposition de paiement dans lequel sont, entre autres, mentionnées une estimation de ses prestations acquises en vertu des engagements de pension sectoriels ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire. Si, sur la base du montant, l'affilié peut prétendre à un versement sous forme de rente, il en sera informé dans cette proposition de paiement. Cette communication comportera également un QR-code qui peut être utilisé par l'affilié pour demander le paiement via MyBenefit.

§ 4. L'affilié peut demander le paiement de la pension complémentaire comme suit :

- soit via MyBenefit où le dossier de paiement peut être modalisé en ligne et où, le cas échéant, les documents demandés peuvent être joints par voie électronique ;
- soit par l'envoi du formulaire de demande ou d'inscription et des documents qui y sont demandés par e-mail à info@fondsmet.be ;
- soit par l'envoi par courrier ordinaire du formulaire de demande ou d'inscription D3 et des documents qui y sont demandés au Fonds de Pension Métal OFP (Galerie Ravenstein 4, bte 7, 1000 Bruxelles).

Article 15 bis

La (partie restante de la) pension complémentaire des ouvriers pensionnés qui étaient encore affiliés au régime PCS social CP 111 avant le 1^{er} janvier 2016 à la suite d'un emploi ininterrompu dans le secteur dans le cadre de travail autorisé avant le 1^{er} janvier 2016 et qui constituent encore une pension complémentaire en vertu des mesures transitoires légales décrites à l'article 3 §4

du présent règlement, est payée à ceux-ci dès le moment où il est mis fin pour la première fois à leur occupation dans le secteur après la mise à la retraite.

Si le pensionné concerné est par la suite à nouveau employé dans le secteur, il n'est plus affilié à ce régime PCS social CP 111 conformément à l'article 3 §3 du présent règlement.

À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DmfA, l'affilié reçoit, par l'intermédiaire du Fonds de Pension Métal OFP, un courrier mentionnant une estimation de ses réserves acquises à ce moment-là dans le régime PCS social CP 111 ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire. Cette communication comportera aussi un QR-code qui peut être utilisé par l'affilié pour demander le paiement via MyBenefit.

§ 4. L'affilié peut demander le paiement de la pension complémentaire comme suit :

- soit via MyBenefit où il peut compléter le dossier de paiement en ligne et, le cas échéant, joindre par voie électronique les documents qui y sont demandés ;
- soit en envoyant le formulaire de demande ou d'inscription D3 et les documents qui y sont demandés par courriel à l'adresse info@pfondsmet.be
- soit en envoyant le formulaire de demande ou d'inscription D3 et les documents qui y sont demandés par pli ordinaire à Fonds de Pension Métal OFP (Galerie Ravenstein 4, bte 7, 1000 Bruxelles).

Article 15 ter

Le cas échéant, le droit de demander la pension complémentaire se prescrit après 5 ans pour les actions qui dérivent ou ont trait à une pension complémentaire ou à sa gestion, conformément à l'article 55 de la LPC.

Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant celui où l'affilié a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance de l'évènement qui donne ouverture à l'action.

Le délai de prescription ne court pas contre l'affilié qui se trouve par force majeure dans l'impossibilité d'agir dans le délai de prescription précité.

Section 2 - Mesures transitoires en cas de RCC

Article 16

§ 1. Si un affilié accède au RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise), il peut encore demander sa pension complémentaire de manière anticipée avant la mise à la retraite s'il répond à l'une des dispositions transitoires prévues à l'article 63/3 ou à l'article 63/2 de la LPC :

- Les affiliés qui accèdent au RCC peuvent prendre leur pension complémentaire à partir de 60 ans, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la LPC, s'il a été mis fin à leur contrat de travail au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de l'accès au RCC dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué au ministre régional ou fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015.
- Si les affiliés qui accèdent au RCC ne remplissent pas les conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la LPC telle que décrite ci-dessus, ceux-ci peuvent prendre leur pension complémentaire, en vertu de la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la LPC :
 - à partir de l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959 ;
 - à partir de l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960 ;
 - à partir de l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961 ;
 - à partir de l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1962.

§ 2. Si l'affilié qui accède au RCC ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au §1, sa pension complémentaire est alors payée au moment de la mise à la retraite et les dispositions de l'article 15 du présent règlement de pension s'appliquent.

§ 3. La pension complémentaire brute en cas de prise anticipée en vertu du §1 du présent article équivaut au montant du compte individuel de l'affilié auprès du Fonds de Pension Métal OFP à ce moment-là, constitué par la capitalisation des contributions versées à l'avantage de l'affilié (et la participation bénéficiaire éventuelle accordée) et en tenant compte de l'avance déjà versée telle que prévue à l'article 19.

Le cas échéant, ce montant est augmenté pour assurer la garantie de rendement minimum légal.

Lors du paiement du capital de pension complémentaire ou de sa conversion en rente correspondante, les retenues sociales et fiscales applicables sont opérées sur ce montant brut par le Fonds de Pension Métal OFP.

§ 4. L'affilié qui accède au RCC et souhaite demander sa pension complémentaire de façon anticipée peut à cet effet, conformément à l'article 14 du présent règlement de pension, télécharger le formulaire D2 à compléter sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, rubrique « documents »). L'affilié concerné qui accède au RCC peut ensuite :

- soit envoyer le formulaire de demande ou d'inscription D2 et les documents qui y sont demandés par e-mail à info@pfondsmet.be ;
- soit envoyer par courrier ordinaire le formulaire de demande ou d'inscription D2 et les documents demandés au Fonds de Pension Métal OFP (Galerie Ravenstein 4, bte 7, 1000 Bruxelles).

Section 3 - Paiement en cas de décès

Article 17

§ 1. Si l'affilié actif ou passif décède avant la mise à la retraite (ou le cas échéant avant le paiement de la pension complémentaire), la prestation en cas de décès équivalant aux réserves acquises sera versée au(x) bénéficiaire(s), dans l'ordre défini ci-dessous :

1) rang 1 : son époux(se), si :

- pas divorcé (ou en instance de divorce) ;
- pas judiciairement séparé de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
- cohabitant effectivement au moment du décès de l'affilié (même domicile), excepté si l'un des conjoints se trouve à ce moment-là dans un établissement de soins (sur présentation d'une preuve du mariage)

2) rang 2 : à défaut, la personne qui cohabite légalement avec l'affilié au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil, si :

- cohabitant effectivement au moment du décès de l'affilié (même domicile), excepté si l'un des partenaires cohabitants légaux se trouve à ce moment-là dans un établissement de soins (sur présentation d'une preuve de la cohabitation légale)

3) rang 3 : à défaut, un « bénéficiaire désigné » par l'affilié

- un affilié peut désigner une ou plusieurs personne(s) physique(s) ; si plusieurs bénéficiaires ont été désignés, la prestation décès est toujours payée à parts égales aux bénéficiaires désignés ;
- chaque « bénéficiaire désigné » doit être désigné par écrit à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet, qui peut être téléchargé sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, rubrique « documents ») et envoyé par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP avec les documents requis ; si l'affilié souhaite désigner plusieurs bénéficiaires, il doit compléter un formulaire séparé par bénéficiaire désigné et le transmettre comme mentionné ci-dessus par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP ; si l'affilié souhaite désigner une personne supplémentaire, il doit compléter pour chacun des bénéficiaires désignés (y compris pour les bénéficiaires désignés précédemment) un nouveau formulaire, qu'il doit transmettre comme mentionné ci-avant par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP (avec les documents qui y sont demandés) ; seuls les formulaires les plus récents (envoyés conjointement et par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP) seront pris en considération ; cela signifie qu'une désignation antérieure qui n'est pas reprise à ce moment-là n'est plus d'application ;
- la révocation d'un bénéficiaire désigné est toujours possible, soit par lettre recommandée avec l'ajout d'une copie recto/verso de la carte d'identité ou d'un print de l'e-ID de l'affilié, soit par la désignation d'un ou de plusieurs nouveau(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le biais du formulaire D1 accompagné des documents qui y sont demandés, à l'attention du Fonds de Pension Métal OFP, comme décrit au point précédent ;
- si, après avoir désigné un ou plusieurs bénéficiaire(s), l'affilié se marie ou cohabite légalement et qu'il existe donc un bénéficiaire au rang 1 ou au rang 2, cette désignation perd sa validité.

4) rang 4 : à défaut, son/ses enfant(s) ou en cas de représentation, les héritiers de ces enfants en ligne directe, à parts égales

5) rang 5 : à défaut, ses parents, à parts égales

6) rang 6 : en cas de décès d'un ou des deux parents, les frères ou sœurs remplacent le(s) parent(s) défunt(s), à parts égales

7) rang 7 : à défaut,

- au profit des autres héritiers légaux de l'affilié (et donc pas de la succession de l'affilié)
- à l'exception de l'Etat belge

A défaut de bénéficiaire suivant l'ordre susmentionné, aucune prestation décès n'est payée par le Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Le droit de demander la prestation en cas de décès se prescrit après 5 ans pour les actions qui dérivent ou ont trait à une prestation en cas de décès ou à sa gestion, conformément à l'article 55 de la LPC.

Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant celui où le bénéficiaire a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance de l'existence de la prestation décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'évènement qui donne ouverture à l'action.

Le délai de prescription ne court pas contre le bénéficiaire qui se trouve par force majeure dans l'impossibilité d'agir dans le délai de prescription précité.

§ 3. Après avoir été informé ou avoir pris connaissance du décès de l'affilié, le Fonds de Pension Métal OFP adressera une proposition de paiement au domicile de l'affilié décédé appelant le(s) bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de la prestation en cas de décès, dont une estimation est donné dans cette communication. Si, sur la base du montant, l'affilié peut prétendre à un versement sous forme de rente, il en sera informé dans cette proposition de paiement. Le(s) bénéficiaire(s) peu(ven)t également télécharger le formulaire D4 à utiliser et, le cas échéant, la liste des bénéficiaires (s'il y en a plusieurs) sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »). Des informations complémentaires sur le formulaire et les documents ou attestations demandés et les formalités figurent également sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE X. - MODALITES DE PAIEMENT

Article 18

complémentaire, il doit disposer des données salariales relatives à toute la durée d'affiliation au régime PCS social CP 111.

Article 19

§ 1. Lorsqu'un affilié ou son bénéficiaire opte pour un paiement unique en capital, le Fonds de Pension Métal OFP procédera au paiement d'une 'avance', calculée sur la base des données salariales dont il dispose au moment de la mise à la retraite, du décès ou de la demande prévue à l'article 16 §1.

L'affilié ou son bénéficiaire, qui a opté pour un paiement unique en capital, recevra une avance au plus tard à la fin du mois suivant le mois durant lequel le Fonds de Pension Métal OFP a reçu les documents nécessaires et les modalités de choix, sur la base des données salariales disponibles au moment de la demande.

Le 'solde' (le décompte final) de la pension complémentaire sera versé sous forme de paiement uniquement en capital au plus tard au dernier trimestre de l'année suivante. Le solde est capitalisé conformément à l'article 5 du présent règlement de pension jusqu'à la date du paiement.

§ 2. Si l'affilié ou son bénéficiaire opte pour la conversion de la pension complémentaire en une rente viagère trimestrielle, après abandon de capital, le Fonds de Pension Métal OFP ne paie pas d'avance. Les rentes trimestrielles seront payées comme prévu respectivement aux articles 20 et 21. Les rentes initiales sont calculées sur la base des données salariales disponibles au moment de la demande. Au plus tard le dernier trimestre de l'année suivante, les montants de rente définitifs sont déterminés sur la base des données salariales définitives. Le « solde » des rentes antérieures est payé au plus tard lors du dernier trimestre de l'année suivante, avec prise en compte d'une capitalisation, telle que prévue par l'article 5 du présent règlement de pension.

CHAPITRE XI. - FORME DE PAIEMENT AU MOMENT DE LA MISE A LA RETRAITE

Article 20

§ 1. L'affilié peut toujours choisir entre :

- 1) soit, un paiement unique en capital
- 2) soit une conversion en rente viagère trimestrielle, après abandon de capital, qui n'est pas transmissible et qui ne sera pas réévaluée.

Délais de rentes :

La rente est payée sur base trimestrielle à la fin de chaque trimestre. Le dernier paiement de la rente au bénéficiaire de pension est effectué à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire de pension décède.

Le choix ci-dessus est unique et est communiqué par l'affilié au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier pension pour le paiement.

Le Fonds de Pension Métal OFP informe l'affilié, qui entre en considération pour la conversion en rente compte tenu du §3 du présent article, de la possibilité de convertir le capital en rente, comme prévu à l'article 28 §1 de la LPC par le biais de la proposition de paiement mentionné à l'article 15 §3. L'affilié est en même temps informé des délais de rentes.

§ 2. Une conversion en rente n'est cependant pas possible lorsque le montant annuel de la rente au départ est inférieur au montant annuel minimum prévu à l'article 28, §2 de la LPC, à savoir 500 EUR par an (indexé conformément à la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants).

Article 21

§ 1. Lorsque l'affilié n'a pas fait savoir au Fonds de Pension Métal OFP, avant l'introduction du dossier de pension en vue d'un paiement, qu'il optait pour la conversion en une rente, on part du principe que l'affilié a opté pour le paiement unique en capital.

§ 2. Si l'affilié a opté pour le paiement sous forme de rente, l'affilié abandonne le capital après retenue des cotisations de sécurité sociale et taxes applicables sur la base des paramètres prévus à l'article 19 §1 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC, qui est converti en rente.

§ 3. Les versements de rentes sont gérés collectivement dans un compartiment séparé au sein du « patrimoine distinct pension » dans le Fonds de Pension du Métal. A la fin de chaque exercice pour lequel le solde du compte de résultats technico-financier de ce compartiment est positif, une participation bénéficiaire est attribuée à chaque bénéficiaire de pension en répartissant sur l'ensemble des bénéficiaires de pension au moins 60 % de ce solde conformément

à l'article 19, §2 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant l'exécution de la LPC. Le surplus de ce résultat positif reste dans la réserve collective au sein de ce compartiment et est affecté au financement des rentes.

CHAPITRE XII. - MODALITES ET FORMES DE PAIEMENT EN CAS DE DECES

Article 22

§ 1. Le(s) bénéficiaire(s) peut/peuvent toujours opter :

- 1) soit pour un paiement unique en capital,
- 2) soit pour une conversion en rente viagère trimestrielle, après abandon de capital, qui n'est pas transmissible et qui ne sera pas réévaluée ; conformément aux articles 20 et 21, le bénéficiaire doit communiquer ce choix au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier de décès pour le paiement.

Délais de rentes :

La rente est payée sur base trimestrielle. Le dernier paiement de la rente au bénéficiaire de pension est effectué à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire pension décède.

Le choix susmentionné est unique et est notifié par le bénéficiaire au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier de décès en vue d'un paiement.

§ 2 Le Fonds de Pension Métal OFP informe le cas échéant (à savoir si cette possibilité existe tenant compte du §3 du présent article) le bénéficiaire de la possibilité de convertir le capital en rente, après abandon de capital, par le biais de la proposition de paiement qui, conformément à l'article 17 §3, est communiquée au bénéficiaire.

§ 3. Une conversion en rente n'est cependant pas possible lorsque le montant annuel de la rente au départ est inférieur au montant annuel minimum prévu à l'article 28, §2 de la LPC, à savoir 500 EUR par an (indexé conformément à la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisa-

tions de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants).

§ 4. Le bénéficiaire doit communiquer le choix de la conversion du capital en rente au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier pour le paiement de la prestation décès. Si le bénéficiaire ne le fait pas, il est censé opter pour le paiement unique en capital.

Si le bénéficiaire a opté pour le paiement sous forme de rente, après abandon de capital, le capital après retenue des cotisations de sécurité sociale et taxes applicables sur la base des paramètres prévus à l'article 19 §1 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC est converti en rente, le Fonds de Pension Métal déterminant le montant annuel de la rente (en tenant compte des dispositions de l'article 19 §2 du présent règlement de pension).

§ 5. Les versements de rentes sont gérés collectivement dans un compartiment séparé au sein du « patrimoine distinct pension » dans le Fonds de Pension du Métal. A la fin de chaque exercice pour lequel le solde du compte de résultats technico-financier de ce compartiment est positif, une participation bénéficiaire est attribuée à chaque bénéficiaire de pension en répartissant sur l'ensemble des bénéficiaires de pension au moins 60 % de ce solde conformément à l'article 19, §2 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant l'exécution de la LPC. Le surplus de ce résultat positif reste dans la réserve collective au sein de ce compartiment et est affecté au financement des rente.

CHAPITRE XIII. - RESERVES ACQUISES

Article 23

§ 1. Jusqu'au 31 décembre 2018 inclus, conformément à l'article 17 de la LPC, un affilié actif devait avoir été affilié à cet engagement de pension sectoriel au moins durant une période de 12 mois, ininterrompue ou non, avant de faire valoir des droits sur les réserves et prestations acquises

Un affilié actif a été affilié durant douze mois à cet engagement de pension sectoriel si :

- 1) soit il a accompli, pour les prestations jusqu'à l'exercice 2017, pendant au moins cinq trimestres interrompus ou non, une Période de Service Effective et/ou une Période Assimilée auprès d'une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 sur la base de laquelle une cotisation a été octroyée,

- 2) soit il ressort, pour les prestations à partir l'exercice 2018, sur la base des dates de début et de la fin de l'emploi qui sont mentionnées dans les données DmfA, qu'il a été affilié pendant au moins douze mois ininterrompus ou non au régime de pension sectoriel social.
- 3) soit s'il ressort sur la base d'une combinaison de (1) en (2) qu'il a été affilié pendant au moins douze mois interrompus ou non au régime de pension sectoriel social.

Par dérogation au premier alinéa de ce paragraphe, pour le calcul des 12 mois d'affiliation, il a été tenu compte, à la demande de l'affilié, de la période d'affiliation à un autre régime de pension sectoriel, lorsque l'entreprise occupant l'affilié passe, au moment du transfert, à la Commission paritaire 111 sans que ce passage ne découle d'une modification de l'activité de l'entreprise.

§ 2. À partir du 1^{er} janvier 2019, chaque condition pour l'acquisition de droits de pension est considérée comme remplie. Voici ce que cela signifie concrètement.

En cas d'affiliation à un régime de pension sectoriel le 1^{er} janvier 2019 ou après cette date, l'affilié actif peut immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises, sans devoir d'abord accomplir une période d'acquisition.

L'affilié actif qui a été affilié avant le 1^{er} janvier 2019 au présent régime de pension sectoriel et qui, au 31 décembre 2018, n'atteignait pas encore la période d'acquisition de 12 mois mentionnée au §1, peut prétendre à partir du 1^{er} janvier 2019 à des réserves et prestations acquises. Pour le calcul de ces dernières, la durée d'affiliation avant le 1^{er} janvier 2019 est également prise en compte.

L'ancien affilié qui est sorti du régime avant le 31 décembre 2018 avant d'avoir atteint la période d'acquisition de 12 mois alors en vigueur et qui réintègre le régime après le 1^{er} janvier 2019 (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023) peut, dès son retour, immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises (sans devoir d'abord accomplir une quelconque période d'acquisition (restante)). Pour le calcul de ces réserves et prestations acquises, la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel avant son retour est également prise en compte. Le montant de ses réserves constituées au moment de la sortie après la première période d'affiliation est alors à nouveau placé sur son compte de pension individuel.

§ 3. L'Organisateur est tenu d'apurer les éventuels déficits par rapport à la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 30 de la LPC.

Cet apurement doit être effectué au plus tard à la réalisation du premier des événements suivants : le transfert des réserves acquises vers un autre organisme de pension, la mise à la retraite ou l'abrogation de l'engagement de pension.

CHAPITRE XIV. - PROCEDURE EN CAS DE SORTIE AU SENS DE L'ARTICLE 2, 16° 1) ET 3) DU PRESENT REGLEMENT DE PENSION

Article 24

§ 1. Lorsqu'un affilié actif sortait du régime avant le 31 décembre 2018 et avant qu'il n'ait été affilié durant douze mois à ce régime de pension sectoriel, il ne pouvait prétendre aux réserves ou prestations acquises. Dans ce cas, les réserves constituées restent au Fonds de Pension Métal OFP.

Lorsqu'un ancien affilié, tel que visé au §1, s'affiliait à nouveau avant le 31 décembre 2018 (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023), il a été toutefois tenu compte de l'ensemble des périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel dans le secteur avant sa ré-affiliation pour déterminer le délai d'affiliation de douze mois (« période d'acquisition »). Dans ce cas, le montant des réserves acquises au moment de la sortie après la première période d'affiliation a été à nouveau placé sur son compte de pension individuel.

§ 2 Lorsqu'un affilié actif sort du régime après le 1^{er} janvier 2019, il peut prétendre à des réserves et prestations acquises, conformément à l'article 23.

Article 25

§ 1. L'affilié est considéré comme « sorti » lorsque l'une des deux situations suivantes se présente :

- Durant deux trimestres successifs, aucune déclaration DmfA n'a été effectuée pour l'affilié par un employeur ressortissant à la Commission Paritaire 111.
- L'affilié ou son employeur informe le Fonds de Pension Métal OFP par écrit ou par voie électronique de l'expiration de son contrat de travail et de la fin de son occupation dans le secteur.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP effectue les examens de sortie sur la base des données DmfA transmises par l'Organisateur sur base périodique.

Article 26

§ 1. A compter du 1^{er} janvier 2024 le Fonds de Pension Métal OFP communiquera , au plus tard trente jours après cette notification, à l'affilié sortant (i) le montant des réserves acquises, (ii) le montant des prestations acquises, (iii) le maintien de la couverture décès et le type de celle-ci, ainsi que, (iv) les options possibles énumérées ci-dessous, via son eBox Citoyen. Si l'affilié a enregistré son adresse e-mail sur la plateforme gouvernementale eBox Citoyen, il sera automatiquement averti dès que dès qu'un nouveau document est ajouté à sa eBox Citoyen.

L'affilié sera également informé dans cette notification qu'il peut consulter les données concernant sa (ses)pension(s) complémentaire(s) et le relevé annuel des droits à retraite sur le site web du gouvernement www.mypension.be et qu'il sera automatiquement averti dès que de nouvelles informations sont disponibles s'il a enregistré son adresse e-mail sur ce site web du gouvernement.

Cette notification ne doit toutefois pas être effectuée dans le cas où les réserves acquises de l'affilié sortant sont inférieures ou égales à 150EUR (montant à indexer).

§ 2. Si les réserves acquises au moment de la sortie sont inférieures ou égales à 150EUR, ces réserves acquises restent auprès de l'organisme de pension et l'affilié sortant ne dispose pas des options mentionnées ci-après.

§ 3. Si les réserves acquises de l'affilié sortant sont supérieures au montant seuil susmentionné de 150 EUR (montant à indexer), il dispose à son tour, après la notification par l'organisme de pension comme mentionné au §1, d'un délai de trente jours (à compter de cette notification) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-après concernant l'utilisation de ses réserves acquises, le cas échéant complétées de la garantie de rendement minimum légal ;

- 1) option 1 : laisser les réserves acquises au Fonds de Pension Métal OFP auquel cas l'affilié devient un affilié passif
 - avec cessation du paiement des primes et sans modification de l'engagement de pension et avec maintien d'une couverture de décès égale aux réserves acquises.

- 2) option 2 : transférer les réserves acquises vers l'organisme de pension de son nouvel employeur
 - s'il est affilié à l'engagement de pension de son nouvel employeur.
- 3) option 3 : transférer les réserves acquises vers l'organisme de pension du nouvel Organisateur auquel ressortit son nouvel employeur
 - s'il s'affilie à l'engagement de pension de cet Organisateur.
- 4) option 4 : transférer les réserves acquises vers un autre organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfices entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et qui limite les coûts selon les règles établies par le Roi conformément à l'AR de 1969 (ci-après « l'organisme de pension AR 69 »)
 - l'affilié pourra en tout temps choisir lui-même un organisme de pension AR 69.

Lorsque cet affilié laisse passer le délai de trente jours susvisé, il est supposé avoir opté pour l'option 1.

Toutefois, après écoulement de ce délai de trente jours, l'affilié pourra en tout temps transférer ses réserves vers un organisme de pension visé aux options 2, 3 ou 4.

§ 4. Le Fonds de Pension Métal exécutera l'option choisie par l'affilié dans les trente jours après qu'il en a été informé par l'affilié, à condition que le Fonds de Pension Métal OFP dispose de toutes les données nécessaires.

Le cas échéant, les réserves acquises à transférer seront au moins égales au montant des réserves acquises au moment de la sortie, le cas échéant complété de la garantie de rendement minimum légal qui est garantie au moment de la sortie.

§ 5. Conformément l'article 32 §1 LPC, le montant de 150 EUR mentionné dans cet article, est indexé conformément à la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 6 Un affilié passif peut, tant qu'il n'a pas transféré ses réserves acquises à une autre institution de pension, continuer à suivre l'état de son compte individuel de pension complémentaire via MyBenefit et le site web du gouvernement www.mypension.be. Si l'affilié a enregistré son adresse e-mail sur ce site gouvernemental, il sera automatiquement averti dès que de nouvelles informations y seront disponibles.

Article 27

§ 1. Lorsqu'un ancien affilié s'affilie à nouveau (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023), il est considéré comme un nouvel affilié, sauf pour l'ancien affilié qui a déjà pris sa pension légale et continue à travailler dans le cadre de « travail autorisé » et qui ne bénéficie pas de la mesure transitoire prévue à l'article 3, §4 du présent règlement de pension.

§ 2. Pour déterminer le délai d'affiliation de douze mois («période d'acquisition»), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 inclus, il est tenu compte de l'ensemble de ses périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel, ininterrompues ou non, conformément à l'article 23 § 2, sauf si l'affilié concerné a transféré ses réserves acquises vers un autre organisme de pension lors d'une sortie précédente (en tenant compte des articles 23 et 24 du présent règlement de pension).

CHAPITRE XV. - PROCEDURE EN CAS DE SORTIE AU SENS DE L'ARTICLE 2, 16° 2) DU PRESENT REGLEMENT DE PENSION

Article 28

En cas de sortie en raison du fait que l'affilié ne remplit plus les conditions d'affiliation, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, et dans le cadre de laquelle l'affilié peut réclamer ses réserves acquises dans le présent régime de pension sectoriel conformément aux dispositions du chapitre 14 du présent règlement de pension, l'affilié est assimilé à un affilié passif, étant entendu qu'il ne reçoit pas au moment de sa sortie, au sens de l'article 2, 16°, 2) du présent règlement de pension, la possibilité de transférer ses réserves acquises vers un autre organisme de pension.

Cet affilié reçoit les possibilités de choix mentionnées dans l'article 26, §2, 1), 2), 3) au moment de sa sortie ordinaire au sens du chapitre 14 du présent règlement.

En cas de décès avant la mise à la retraite, les réserves acquises existant à ce moment sont versées au(x) bénéficiaire(s).

CHAPITRE XVI. - COMPTES DU FONDS DE PENSION METAL OFP

Article 29

§ 1. Les comptes du Fonds de Pension Métal OFP sont formés par l'ensemble des comptes à vue et portefeuilles de placement, dont la gestion a été confiée par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Les actifs du Fonds de Pension Métal OFP peuvent comprendre :

- 1) des cotisations versées par l'Organisateur en exécution du présent règlement de pension ;
- 2) éventuellement d'autres sommes, versées par l'Organisateur ;
- 3) des plus-values des portefeuilles de placement ;
- 4) des compléments du régime de l'engagement de solidarité, qui sont versés conformément aux dispositions du règlement de solidarité.
- 5) les réserves acquises constituées par un affilié dans le(s) régime(s) de pension complémentaire d'un ancien employeur ou organisateur sectoriel et qu'il transfère à partir du 1^{er} janvier 2019 vers la structure d'accueil organisée au sein du Fonds de Pension Métal OFP, conformément au règlement spécial repris en Annexe 3 de la présente convention collective de travail du 11 décembre 2023 (« réserves entrantes » en abrégé). Ces « réserves entrantes » sont ramenées dans un compartiment séparé dans lequel la structure d'accueil est gérée.

§ 3. Les passifs du Fonds de Pension Métal OFP peuvent comprendre :

- 1) les versements aux affiliés (et/ou à leurs bénéficiaires) et aux bénéficiaires de pension ;
- 2) les moins-values des portefeuilles de placements ;
- 3) les frais de gestion de l'organisme de pension ;
- 4) les participations éventuelles au bénéfice.

§ 4. En cas d'abrogation du Fonds de Pension Métal OFP, les actifs constitués seront répartis entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, le cas échéant complétées de la garantie de rendement minimum légal.

§ 5. Un employeur ne tombant plus, pour une raison ou une autre, dans le champ d'application de la convention collective de travail du 11 décembre 2023, ne peut en aucune façon prétendre à une partie des actifs se trouvant sur les comptes du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XVII. - CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 30

§ 1. Conformément à l'article 41, §1 de la LPC, le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est composé pour moitié d'administrateurs qui représentent les organisations représentatives des travailleurs et pour moitié d'administrateurs qui représentent l'organisation patronale représentative ou ont été présentés par elle.

§ 2. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la bonne exécution du régime PCS social CP 111 (volet pension) et de l'application du règlement de pension.

§ 3. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP décide de la gestion financière des actifs du Fonds de Pension Métal OFP.

§ 4. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP désigne les gestionnaires d'actifs du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XVIII. - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 31

§ 1. Le Fonds de Pension Métal OFP établira un rapport de transparence annuel sur la gestion menée par lui, contenant au minimum les éléments suivants :

- 1) le mode de financement des engagement(s) de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
- 2) la stratégie de placement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux y afférents ;
- 3) le rendement des placements ;
- 4) la structure des coûts ;
- 5) le cas échéant, la participation bénéficiaire ;

- 6) la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal (à savoir la méthode verticale) ;
- 7) le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum légal.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP publie le rapport de transparence sur son site Internet (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »).

CHAPITRE XIX. - INFORMATION ANNUELLE DES AFFILIES

Article 32

§ 1. Chaque année (septembre/octobre), le Fonds de Pension Métal OFP enverra un relevé de pension à chaque affilié actif avec l'état du compte individuel de pension complémentaire auprès du Fonds de Pension Métal OFP et des informations complémentaires sur, entre autres, les réserves (de pension) acquises, la prestation attendue et la couverture de décès en application au 1^{er} janvier de cette année.

§ 2. Ce relevé de pension est établi par Sigedis asbl et contient toutes les données conformément à l'article 26 de la LPC et à l'article 96/6 de la LIRP.

Les affiliés mentionnés au §1 peuvent, s'ils le souhaitent, recevoir leur relevé de pension uniquement sous forme digitale, (i) soit via l'«eBox Citoyen ; (ii) soit via le site web du gouvernement www.mypension.be. Si les affiliés ont enregistré leur adresse e-mail sur cette plateforme gouvernementale ou sur ce site gouvernemental, ils seront automatiquement averti dès que de nouvelles informations y seront disponibles

De plus, les affiliés mentionnés au §1 peuvent aussi consulter à tout moment leur relevé de pension (électronique) le plus récent via l'application web MyBenefit et ils ont aussi accès au MySavings.

Tous les affiliés actifs et passifs peuvent également toujours consulter leurs droits de pension complémentaire via MyBenefit et via le site web du gouvernement www.mypension.be. S'ils ont enregistré leur adresse e-mail sur ce site gouvernemental, ils seront automatiquement averti dès que de nouvelles informations y seront disponibles

§ 3. Sur simple demande de l'affilié, le Fonds de Pension Métal OFP communique, conformément aux dispositions de la LPC, un aperçu historique du montant des réserves acquises, le cas échéant complété de la garantie de

rendement minimum légal, étant entendu que cet aperçu est limité à la période d'affiliation auprès de l'organisme de pension.

Article 33

§ 1. Sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP, les affiliés peuvent entre autres consulter, outre le rapport de transparence tel que mentionné à l'article 31 §2, les documents suivants (www.pfondsmet.be, rubrique « documents »)

- les statuts du Fonds de Pension Métal OFP ;
- la convention collective de travail du 11 décembre 2023 (y compris le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil) ;
- les comptes annuels les plus récents et le rapport annuel du Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Une copie de la déclaration relative aux principes de placement (SIP) est mise à disposition sur simple demande de l'affilié au Fonds de Pension Métal OFP, par courrier ou par e-mail.

CHAPITRE XX. - PROCEDURE EN CAS DE NON-PAIEMENT DE LA COTISATION DE PENSION

Article 34

§ 1. L'Organisateur transférera sans attendre toutes les contributions dues à l'organisme de pension.

§ 2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci pourra être mis en demeure par l'organisme de pension par lettre recommandée.

Cette mise en demeure pourra porter sur le non-paiement total ou partiel des cotisations dues.

§ 3. Si l'Organisateur ne réserve aucune suite à la mise en demeure dans un délai de 60 jours après la signification de la mise en demeure, la partie la plus diligente pourra soumettre le litige aux parties signataires de la présente convention collective de travail.

L'organisme de pension doit, dans les 3 mois après l'échéance des contributions dues, informer tous les affiliés du non-paiement par l'Organisateur.

§ 4. Les droits de tous les affiliés demeureront préservés jusqu'au moment où la convention collective de travail du 11 décembre 2023 sera modifiée ou annulée, dans le respect de la procédure et des conditions de majorité définies à l'article 14 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023. Compte tenu de l'obligation de moyens du Fonds de Pension Métal OFP, il fera ce qui est nécessaire pour que l'Organisateur verse les contributions nécessaires au financement de ces droits. Le Fonds de Pension Métal OFP ne peut cependant pas être tenu de l'apurement du déficit.

CHAPITRE XXI. - DISPARATION DE L'ORGANISATEUR - ABROGATION DU REGIME PCS SOCIAL CP 111

Article 35

§ 1. En cas de disparition de l'Organisateur ou d'abrogation du régime PCS social CP 111, sans reprise des obligations par un tiers, il est mis fin définitivement au régime PCS social CP 111.

Les réserves acquises des affiliés sont calculées conformément au présent règlement de pension, augmentées si nécessaire pour tenir compte de la garantie de rendement minimum légale telle que prévue à l'article 24 de la LPC, et sont inscrites sur des comptes individuels qui n'évolueront plus qu'en fonction du rendement du Fonds de Pension Métal OFP.

Les rentiers recevront le capital constitutif de la rente en cours.

§ 2 Si, au moment de la disparition de l'Organisateur ou de l'abrogation du régime PCS social CP 111, sans reprise des obligations par un tiers, les actifs du « patrimoine distinct pension » (dans lequel les engagements de pension et les rentes sont gérés), sont insuffisants pour couvrir le total des réserves acquises et les capitaux constitutifs, les réserves acquises et les capitaux constitutifs seront réduits proportionnellement.

§ 3. Si, au moment de la disparition de l'Organisateur ou de l'abrogation du régime PCS social CP 111, sans reprise des obligations par un tiers, les actifs du « patrimoine distinct pension » (dans lequel les engagements de pension et les rentes sont gérés), dépassent le total des réserves acquises et les capitaux

constitutifs (un surplus), ce surplus est réparti proportionnellement entre les affiliés et les rentiers, sauf si les organisations représentatives représentées au sein de la Commission paritaire 111 décident d'affecter ce surplus à une autre destination sociale par convention collective de travail (par ex. l'affecter à la réserve collective).

CHAPITRE XXII. - TRAITEMENT ET PROTECTION DE DONNÉES PERSONNELLES

Article 36

§ 1. Dans le cadre de l'exécution du régime PCS social CP 111 et du respect des obligations découlant de la LPC et de la LIRP, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension doivent être traitées soit par l'Organisateur, soit par le Fonds de Pension Métal OFP, soit par un prestataire de services externe.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes impliqués dans le régime PCS social CP 111 ainsi que ceux chargés de la gestion et de l'exécution de ce dernier s'engagent, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégé RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP sont conjointement responsables du traitement.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes traiteront les données à caractère personnel qu'ils récoltent et/ou reçoivent dans le cadre du présent règlement de pension exclusivement en vue de la gestion et de l'exécution du régime PCS social CP 111.

Ils s'engagent à adapter, et à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

§ 2. L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes prendront les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement non autorisé des données à caractère personnel. Ils prennent les mesures nécessaires afin que chaque personne mandatée par eux pour traiter les données personnelles

dans le cadre de ce régime de pension sectoriel respecte le caractère confidentiel de ces données.

§ 3. Chaque affilié (et/ou son bénéficiaire) ou bénéficiaire de pension dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisme de pension. L'organisme de pension donnera une suite appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).

§ 4. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension trouveront de plus amples détails sur le traitement et la protection des données personnelles par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution du présent régime PCS social CP 111 dans la déclaration relative à la politique en matière de vie privée, consultable sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « vie privée » apparaissant au bas de chaque page du site Internet). Pour les affiliés, il est également fait référence à la lettre de bienvenue qu'ils reçoivent lors de la première affiliation au régime PCS social CP 111. Un affilié est censé informer ses éventuels bénéficiaires pouvant prétendre à une couverture décès du traitement de leurs données personnelles. Lorsqu'un bénéficiaire veut prétendre à une prestation en cas de décès, renvoi est également fait à ces informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles dans le formulaire de demande D4 applicable.

§ 5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé data protection officer ou DPO). Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent prendre contact avec le DPO à l'adresse e-mail dpo@pfondsmet.be pour toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

CHAPITRE XXIII. - DROIT DE MODIFICATION

Article 37

Le règlement de pension est indissociablement lié à la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

Par conséquent, il ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée, pour laquelle il faut tenir compte des modalités telles que prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

CHAPITRE XXIV. - OPT-OUT DE LA LOI DU 7 MAI 2020 PORTANT DES MESURES EXCEPTIONNELLES DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE COVID 19 EN MATIERE DE PENSIONS, PENSION COMPLEMENTAIRE ET AUTRES AVANTAGES COMPLEMENTAIRES

Article 38

§ 1. Cet article donne exécution à l'article 10, §1 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID 19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires (ci-après « la Loi du 7 mai 2020 »).

§ 2. L'Organisateur a décidé de faire usage de la possibilité d'opt-out prévue à l'article 9, §5 de la Loi du 7 mai 2020. Concrètement, cela signifie que la constitution de la pension complémentaire telle que prévue dans le présent règlement de pension est suspendue pendant la (les) période(s) complète(s) de chômage temporaire pour cas de force majeure dans le cadre du coronavirus COVID 19. Pendant cette (ces) période(s), l'affilié conserve toutefois la couverture de décès telle que prévue à l'article 17 du présent règlement de pension, ainsi que la couverture de décès complémentaire prévue à l'article 15 du règlement de solidarité (Annexe n° 4 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

§ 3. Par le biais des conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire - Chômage temporaire « COVID », une disposition spéciale a été prévue concernant la constitution de la pension complémentaire pendant la (les) période(s) de chômage temporaire pour cas de force majeure dans le cadre du coronavirus COVID 19, comme inscrit à l'article 12, §5 du règlement de solidarité (Annexe n° 4 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

Ces conventions collectives de travail peuvent être consultées par les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

CHAPITRE XXV. - OPT-OUT DE LA LOI DU 30 OCTOBRE 2022 PORTANT DES MESURES DE SOUTIEN TEMPORAIRES SUITE À LA CRISE DE L'ÉNERGIE

Article 39

§ 1. Cet article donne exécution à l'article 28, §1 de la loi du 30 octobre 2022 portant des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie (ci-après «la Loi du 30 octobre 2020»).

§ 2. L'Organisateur a décidé de faire usage de la possibilité d'opt-out prévue à l'article 27 §5 de la Loi du 30 novembre 2022. Concrètement, cela signifie que la constitution de la pension complémentaire telle que prévue dans le présent règlement de pension est suspendue pendant la (les) période(s) complète(s) de chômage temporaire dans le cadre de la crise de l'énergie. Pendant cette (ces) période(s), l'affilié conserve toutefois la couverture de décès telle que prévue à l'article 17 du présent règlement de pension, ainsi que la couverture de décès complémentaire prévue à l'article 15 du règlement de solidarité (Annexe n° 4 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

§ 3. Par le biais de la convention collective de travail Engagement de solidarité pension complémentaire chômage temporaire «ENERGIE», une disposition spéciale a été prévue concernant la constitution de la pension complémentaire pendant la (les) période(s) de chômage temporaire dans le cadre de la crise de l'énergie, comme inscrit à l'article 12, §6 du règlement de solidarité (Annexe n° 4 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

Cette convention collective de travail peut être consultées par les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

CHAPITRE XXVI. - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT DE PENSION

Article 40

Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date d'entrée en vigueur y est explicitement mentionnée. Le règlement de pension est conclu pour une durée indéterminée.

ANNEXE A AU REGLEMENT DE PENSION

Partie 1

Article 1

Le règlement de la partie 1 de la présente Annexe A s'applique aux travailleurs pour lesquels des déclarations DmfA ont été faites en qualité d'employé sur la base de la qualification précédemment donnée par l'employeur et pour lesquels, à la suite d'une décision judiciaire sur la base de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il a été décidé qu'ils appartiennent à la Commission Paritaire 111 en ce qui concerne la période de requalification, ci-après dénommée « la période désignée ».

Article 2

Tel qu'indiqué à l'Annexe A à la convention collective de travail instaurant le régime de pension complémentaire sectoriel, un travailleur visé par l'article 1 de la présente annexe, n'est pas un affilié au sens du présent règlement de pension, en ce qui concerne la période désignée, si pour cette période désignée, le travailleur était couvert par la convention collective de travail relative au régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209 (comme défini par la/les convention(s) collective(s) de travail applicable(s) durant la période désignée). Ses droits à une pension complémentaire pour la période désignée sont régis par les dispositions des conventions collectives de travail relatives au système de pension sociale sectorielle de la Commission paritaire 209 (applicable pendant la période désignée). Le présent règlement de pension ne s'applique pas à lui pendant la période indiquée.

Article 3

Pour les travailleurs visés par la partie 1 de la présente Annexe A et ce concernant la période désignée et conformément aux conditions des conventions collectives de travail concernant le régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209, par dérogation à l'article 2, 5° du présent règlement, le Fonds Social pour les Employés du Métal-BIS – Fonds de Sécurité d'existence créé par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 de la Commission Paritaire 209, numéro d'enregistrement 142818/CO/209 et ses éventuelles prédécesseurs et successeurs à titre général ou particulier, agit en tant qu'Organisateur pour l'engagement de pension qui leur est applicable. Par dérogation à l'article 2, 6° du présent règlement de pension, le Fonds de Pension Métal OFP n'agit ni comme organisme de pension ni comme organisme de solidarité qui gère leur régime de pension social sectoriel. L'organisme de pension qui gère leur régime de pension social sectoriel est Integrale.

Partie 2

Article 4

Pour les ouvriers affiliés au présent règlement de pension, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartaient à la Commission Paritaire 209 à la suite d'une décision judiciaire à l'occasion de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il est convenu de faire dérogation aux articles 2 [16°] et chapitre 14 (particulièrement l'article 25) du présent règlement de pension et que leur requalification n'est pas considérée comme une sortie dans la mesure où (i) leur employeur a participé au système de pension social sectoriel applicable au sein de la Commission Paritaire 111 pour la période indiquée, (ii) les versements de cotisations et les droits de pension complémentaire en cours de constitution (et pas encore définitivement ouverts) et qui n'ont pas été transférés de ce régime de pension sectoriel social ne sont pas contestés et (iii) de ce fait, en faveur du travailleur redésigné, des droits ne sont reconnus que dans un seul régime de pension sectoriel pour la période indiquée.

À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DÉCEMBRE 2023
MODIFIANT LE RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE RÉGLEMENT
DE PENSION, LE RÉGLEMENT DE SOLIDARITÉ ET
LE RÉGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

COTISATIONS

La totalité des cotisations dont l'Organisateur est redevable au Fonds de Pension Métal OFP pour financer l'engagement de pension et l'engagement de solidarité s'élève à :

- 2,39% pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre Orientale, de la Flandre Occidentale et du Brabant Flamand ressortissant à la Commission Paritaire 111 et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles Capitale.

Cette cotisation est également d'application à l'entreprise COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA ;

- 2,19 % pour toutes les autres entreprises.

Ces cotisations sont réparties comme suit :

§ 1. Les cotisations dont l'Organisateur est redevable au Fonds de Pension Métal OFP, pour financer l'engagement de pension Plan 3, dont il est question à l'article 6 §2 de la présente convention collective de travail s'élèvent au 1^{er} juillet 2017 respectivement à 2,29 % ou 2,09 % des salaires bruts à 100 % (tels que déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale).

§ 2. Les cotisations dont l'Organisateur est redevable au fonds de solidarité, pour financer l'engagement de solidarité dont il est question à l'article 10 de la présente convention collective de travail s'élèvent au 1^{er} juillet 2017 à 0,1% des salaires bruts à 100% (tels que déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale).

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DECEMBRE 2023
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT
DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET
LE REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

TABLE DES MATIERES

Chapitres :

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Obligation de moyens
5. Paiement du capital de pension
6. Paiement du capital décès
7. Transfert du compte de transfert individuel
8. Information annuelle aux affiliés
9. Traitement et protection des données personnelles
10. Droit de modification
11. Date d'entrée en vigueur du règlement de la structure d'accueil

CHAPITRE I. - OBJET

Article 1

§ 1. Le présent règlement spécial est établi en exécution de l'article 32, §2, alinéas 2 et 3 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et à certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (LPC).

§ 2. Le présent règlement définit les conditions et les règles de la structure d'accueil organisée au sein du Fonds de Pension Métal OFP pour la gestion des réserves acquises des affiliés au régime PCS social CP 111 créé par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques - BIS conformément à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, qui ont choisi de transférer leurs

réserves acquises dans le(s) régime(s) de pension sectoriel(s) de leur ancien employeur ou organisateur sectoriel vers le Fonds de Pension Métal OFP.

§ 3 Le présent règlement constitue la seule source de droit contraignante en ce qui concerne la structure d'accueil.

Les affiliés peuvent consulter le présent règlement sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be sous la rubrique « documents »).

Partout dans le présent règlement, lorsque le genre masculin est utilisé, toutes les personnes sont visées indépendamment de leur sexe ou de leur genre.

§ 4. Le présent règlement a pour but d'octroyer des avantages aux affiliés en cas de vie ou de décès.

La structure d'accueil est financée par les réserves entrantes et le rendement du compartiment séparé dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel la structure d'accueil est gérée.

CHAPITRE II. - DÉFINITIONS DES NOTIONS

Article 2

Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par :

1° LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Les notions utilisées dans le présent règlement doivent être comprises dans leur sens prévu à l'article 3 de la LPC, sauf si le présent règlement (ou une de ses annexes) leur attribue un sens particulier.

2° FSMA

L'Autorité des services et Marchés financiers, organisme autonome créé par la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers (anciennement CBFA).

3° La Commission Paritaire 111

L'organe paritaire au sein duquel le régime PCS social CP 111 a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 11 décembre 2023

La convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

5° L'organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) a été désigné comme organisateur de ce régime PCS social CP 111 par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

Si les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111 devaient décider que le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS n'agira plus en tant qu'organisateur du régime PCS social CP 111, elles désigneront un autre organisateur qui reprend tous les droits et obligations du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS qui concernent l'organisation du régime PCS social CP 111.

6° L'organisme de pension : le Fonds de Pension Métal OFP

L'institution de retraite professionnelle désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 pour la gestion et l'exécution du régime PCS social CP 111, à savoir le Fonds de Pension Métal OFP, agréé le 18/12/2007 par la FSMA sous le numéro 50.585, dont le siège social est sis 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4, boîte 7 et portant le numéro d'entreprise 0892.343.382, qui organise la structure d'accueil à partir du 1er janvier 2019 conformément au présent règlement spécial.

7° Les affiliés

Les affiliés peuvent être divisés en 2 catégories :

- Les affiliés : tout affilié actif au régime PCS social CP 111 ayant transféré des réserves entrantes vers cette structure d'accueil.
- Les anciens affiliés avec des droits différés dans la structure d'accueil : tout ancien affilié au régime PCS social CP 111 qui maintient encore des

droits différés dans la structure d'accueil sur la base de ses réserves entrantes.

8° Le régime PCS social CP 111

Le régime de pension sectoriel social créé par l'Organisateur conformément à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, auquel la structure d'accueil est liée.

9° La sortie

La notion de sortie comprend les situations suivantes :

- 1) soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, qui n'est pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui tombe également sous le champ d'application du régime PCS social CP 111 ;
- 2) soit la fin de l'affiliation au régime de pension sectoriel social en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;
- 3) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la Commission Paritaire 111.

10° L'AR de 1969

L'AR du 14 mai 1969 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs, visés par l'AR n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

11° L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut toujours entendre l'âge de la pension légale, conformément à l'article 2, §1^{er} de l'AR du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

L'âge de la pension est de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2025, l'âge de la pension est de 66 ans, et pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2030, l'âge légal de la pension est de 67 ans.

12° La mise à la retraite

La prise de cours effective de la pension légale de retraite (anticipée) relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations complémentaires en vertu du régime PCS social CP 111, c'est-à-dire en l'occurrence la pension légale des travailleurs salariés.

En vertu des mesures transitoires légales, la prise de la pension complémentaire, à la demande de l'affilié ayant accédé au RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) dans les cas prévus à l'article 16 du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023), peut être assimilée à la mise à la retraite.

A partir du 1^{er} janvier 2019 cela sera également le cas lorsque l'affilié ayant accédé au RCC, prend la pension légale de retraite anticipée.

13° Le compte de pension individuel

Le compte individuel des affiliés sur lequel sont versées les réserves entrantes. La valeur du compte de transfert individuel est capitalisée chaque année sur la base du rendement octroyé.

14° Rendement octroyé

Le rendement octroyé est calculé sur base du rendement net du « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel la structure d'accueil est gérée, et est octroyé aux comptes de transfert individuels selon les règles ci-après.

À la clôture de chaque exercice, le rendement net est déterminé sur la base du résultat financier du « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP, dont on déduit les charges d'exploitation, les provisions pour les risques et charges et l'impôt sur le résultat.

Le rendement net positif n'est attribué aux comptes de transfert individuels qu'à concurrence de 80 %, sachant toutefois que le rendement net positif maximum attribué est égal à la capitalisation cumulative des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 §2 de la LPC. Le solde du rendement positif net, à concurrence de 20 %, augmenté le cas échéant de la part décrite ci-dessus du rendement net positif excédant la capitalisation cumulative des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement

minimum légal conformément à l'article 24 §2 de la LPC, est versé dans une réserve (libre) collective du compartiment séparé dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP. Le rendement négatif est entièrement attribué aux comptes de transfert individuels.

Cette réserve (libre) collective dans le compartiment structure d'accueil du « patrimoine distinct pension » sera utilisée les années où, au 31 décembre, les montants des comptes de transfert individuels, calculés sur la base du rendement octroyé, sont inférieurs à la capitalisation des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 §2 de la LPC, pour octroyer un rendement supplémentaire afin d'augmenter le montant sur le compte de transfert individuel jusqu'au niveau du montant de la capitalisation des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 §2 de la LPC. Si cette réserve (libre) collective s'avère insuffisante pour augmenter les comptes de transfert individuel jusqu'au niveau des montants susmentionnés, la réserve (libre) collective présente sera répartie de façon proportionnelle entre les comptes de transfert individuels.

Dans une année non encore clôturée, pour les trimestres déjà clôturés, le rendement net est déterminé par trimestre sur la base du résultat financier du « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel la structure d'accueil est gérée, en tenant compte d'une estimation de 0,07 % pour les charges d'exploitation.

Pour les trimestres non encore clôturés, le rendement net est assimilé à 0 %.

Les règles relatives à la garantie de rendement minimum légal telles que prévues à l'article 24 de la LPC ne s'appliquent pas aux réserves entrantes ramenées dans cette structure d'accueil et ne s'appliquent donc pas davantage aux réserves versées sur le compte de transfert individuel.

15° Capital pension

La valeur du compte de transfert individuel au moment de la mise à la retraite.

16° Capital décès

La valeur du compte de transfert individuel au moment du décès de l'affilié.

17° Le(s) bénéficiaire(s) désigné(s)

Le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) de l'affilié conformément aux dispositions du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

18° LIRP

La loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle et son arrêté d'exécution.

19° MyBenefit (& MySavings)

L'application web MyBenefit est un support durable au sens de l'article 3, §1, 32° de la LPC, sur lequel les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès du Fonds de Pension Métal OFP dans un environnement sécurisé. Les informations qui y sont communiquées ou mises à la disposition de l'affilié y sont sauvegardées pendant une période suffisamment longue et peuvent être consultées, téléchargées et imprimées par l'affilié à tout moment.

Cette application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application itsme® ou avec un outil de connexion reconnu au niveau européen (eIDAS) de l'affilié. au moyen d'un PC, PC portable, smartphone ou tablette via le lien mentionné sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, sous la rubrique « DocumentsMyBenefit&MySavings » ou directement via www.mybenefit.be).

D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données à caractère personnel, salaires, cotisations, relevés des droits à retraite, éventuel(s) bénéficiaire(s) désigné(s), correspondance avec le Fonds de Pension Métal OFP...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de leur mise à la retraite, introduire leur dossier de paiement de la pension complémentaire de façon électronique, via MyBenefit.

MyBenefit est accessible aux affiliés actifs et passifs.

MyBenefit donne la situation au 1^{er} jour du mois en cours.

Dans MyBenefit, il y a également un lien vers la vidéo animée MySavings.

MySavings consiste en un bref résumé du relevé de pension d'un affilié actif, dans un langage clair, concis et compréhensible. Dans une courte vidéo d'environ 1 minute, le membre actif comprend mieux la pension complémentaire à laquelle il peut s'attendre, le(s) bénéficiaire(s) qu'il a éventuellement désigné(s) et l'adresse enregistrée pour lui.

MySavings donne la situation au 1^{er} janvier d'une année donnée

CHAPITRE III. - AFFILIATION

Article 3

La structure d'accueil s'applique à :

- Tout affilié ayant transféré ses réserves entrantes vers la présente structure d'accueil.
- Tout ancien affilié avec des droits différés dans cette structure d'accueil

Ils restent affiliés tant que leurs réserves entrantes précitées sont maintenues dans cette structure d'accueil.

Article 4

À la fin de l'exercice, le rendement octroyé est versé sur les comptes de transfert individuels.

La capitalisation s'effectue :

- jusqu'à la date de la mise à la retraite ou, pour un ouvrier retraité au sens de l'article 15bis du règlement de pension de la PCS sociale CP 111 (tel que joint en Annexe n° 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023),
- jusqu'au moment de la cessation du travail autorisé, ou
- jusqu'au premier jour du mois qui suit le jour du décès de l'affilié.

CHAPITRE IV. - OBLIGATION DE MOYENS

Article 5

Le Fonds de Pension Métal OFP est chargé de la gestion de cette structure d'accueil et s'engage, à cet égard, à une obligation de moyens.

CHAPITRE V. - PAIEMENT DU CAPITAL PENSION

Article 6

Le capital pension est payé au moment de la mise à la retraite.

Article 7

Les formes et les modalités du paiement du capital de pension sont les formes et les modalités du paiement du capital pension comme prévues dans les chapitres 9 et 10 du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

CHAPITRE VI. - PAIEMENT DU CAPITAL DÉCÈS

Article 8

Si l'affilié décède avant sa mise à la retraite (ou, le cas échéant, avant le versement du capital de pension), le capital décès est payé à son (ses) bénéficiaire(s).

Article 9

Les formes et les modalités du paiement du capital décès sont les formes et les modalités du paiement du capital décès comme prévues dans les chapitres 9 et 11 du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

CHAPITRE VII. - TRANSFERT DU COMPTE DE TRANSFERT INDIVIDUEL

Article 10

§ 1. L'affilié sortant dispose, à tout moment, des options concernant l'utilisation de son compte de transfert individuel prévues à l'article 26, §2 (chapitre 14) du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

§ 2 La notification après sortie telle que visée à l'article 26, §2 (chapitre 14) du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023), mentionnera également le montant des réserves et prestations dans cette structure d'accueil (la valeur du compte de transfert individuel).

§ 3. Un affilié passif peut, tant qu'il n'a pas transféré son compte de transfert individuel à une autre institution de pension, continuer à suivre l'état de ce compte via MyBenefit et le site web du gouvernement www.mypension.be. Si l'affilié a enregistré son adresse e-mail sur ce site gouvernemental, il sera automatiquement averti dès que de nouvelles informations y seront disponibles.

CHAPITRE VIII. - INFORMATIONS ANNUELLES AUX AFFILIES

Article 11

§ 1 Le montant des réserves et prestations dans cette structure d'accueil (la valeur du compte de transfert individuel au 1^{er} janvier de cette année) est communiqué chaque année (septembre/octobre) aux affiliés actifs dans son relevé des droits à retraite.

§ 2. ces données sont intégrées dans le relevé des droits à retraite que le Fonds de Pension Métal OFP fournit chaque année aux affiliés actifs, conformément à l'article 32 du règlement de pension (Annexe n° 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

§ 3 Tant les affiliés actifs que passifs retrouveront également ces informations dans MyBenefit.

§ 4. Tant les affiliés actifs que passifs peuvent également consulter ces informations sur le site web du gouvernement www.mypension.be. S'ils ont enregistré leur adresse e-mail sur ce site web du gouvernement, ils seront automatiquement avertis dès que de nouvelles informations seront disponibles.

CHAPITRE IX. - TRAITEMENT ET PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Article 12

§ 1. Dans le cadre de l'exécution de ce règlement relatif à la structure d'accueil et du respect des obligations découlant de la LPC et de la LIRP, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension doivent être traitées soit par le Fonds de Pension Métal OFP, soit par un prestataire de services externe.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes impliqués dans la structure d'accueil et/ou chargés de la gestion et de l'exécution de cette dernière s'engagent, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégé RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP sont les responsables conjoints du traitement.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes traiteront les données à caractère personnel qu'ils récoltent et/ou reçoivent dans le cadre de la structure d'accueil exclusivement en vue de la gestion de la structure d'accueil et du régime PCS social CP 111 auquel la structure d'accueil est liée.

Ils s'engagent à adapter et à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

§ 2. L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes prendront les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement non autorisé des données à caractère personnel. Ils prévoient les mesures nécessaires pour que chaque personne mandatée par eux pour traiter les données personnelles dans le cadre de cette structure d'accueil respecte le caractère confidentiel de ces données.

§ 3. Chaque affilié (et/ou son bénéficiaire) et bénéficiaire de pension dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisme de pension. Le Fonds de Pension Métal OFP donnera une suite

appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).

§ 4. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension trouveront de plus amples détails sur le traitement et la protection des données personnelles par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution du présent régime PCS social CP 111 dans la déclaration relative à la politique en matière de vie privée, consultable sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be sous la rubrique « Vie privée » au bas de chaque page du site Internet). Concernant les affiliés, la lettre de bienvenue qu'ils reçoivent lors de la première affiliation au régime PCS social CP 111 y fait également référence. Un affilié est censé informer ses éventuels bénéficiaires pouvant prétendre à une couverture décès du traitement de leurs données personnelles. Lorsqu'un bénéficiaire veut prétendre à une prestation en cas de décès, renvoi est également fait à ces informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles dans le formulaire de demande D4 applicable

§ 5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé data protection officer ou DPO). Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent prendre contact avec le DPO par e-mail (dpo@pfondsmet.be) pour toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

CHAPITRE X. - DROIT DE MODIFICATION

Article 13

Le règlement de la structure d'accueil est indissociablement lié à la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

Par conséquent, il ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée, pour laquelle il faut tenir compte des modalités telles que prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

CHAPITRE XI. - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

Article 14

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Le règlement de la structure d'accueil est conclu pour une durée indéterminée.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DECEMBRE 2023
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT
DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET LE RÈGLEMENT DE LA
STRUCTURE D'ACCUEIL

REGLEMENT DE SOLIDARITE

TABLES DES MATIERES

Chapitres :

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations de l'affilié (et/ou de ses bénéficiaires) et du bénéficiaire de pension
6. Objectif de l'engagement de solidarité
7. Exécution des prestations de solidarité
8. Fonds de solidarité
9. Comptes du fonds de solidarité
10. Conseil d'Administration
11. Rapport annuel
12. Information annuelle aux affiliés concernant les prestations de solidarité
13. Traitement et protection des données personnelles
14. Droit de modification
15. Opting-out de la du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale
16. Opt-out de la loi du 30 octobre 2022 portant des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie
17. Date d'entrée en vigueur du règlement de solidarité

Annexe A au règlement de solidarité

CHAPITRE I. - OBJET

Article 1

§ 1. Le présent règlement de solidarité est établi en exécution de l'article 11, §3 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

§ 2. Ce règlement de solidarité définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs, des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension.

Il stipule également les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

§ 3. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent consulter le présent règlement de solidarité sur le site Internet du Fonds de Pension Métal (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

L'utilisation de la forme masculine partout dans le présent règlement de pension renvoie à toutes les personnes, quels que soient leur sexe ou leur genre.

CHAPITRE II. - DEFINITIONS DES NOTIONS

Article 2

Pour l'application du présent règlement, on entend par :

1° LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Les notions utilisées dans le présent règlement doivent être comprises dans leur sens prévu à l'article 3 de la LPC, à moins que le présent règlement de solidarité (ou une annexe au présent règlement de solidarité) ne prévoient une signification spécifique.

2° FSMA

L'Autorité des services et Marchés financiers, organisme autonome créé par la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance et aux services financiers (anciennement CBFA).

3° La Commission Paritaire 111

L'organe paritaire au sein duquel le régime PCS social CP 111 a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 11 décembre 2023

La convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

5° L'organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) a été désigné comme organisateur de ce régime PCS social CP 111 par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

Si les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111 devaient décider que le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS n'agira plus en tant qu'organisateur du régime PCS social CP 111, elles désigneront un autre organisateur qui reprend tous les droits et obligations du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS qui concernent l'organisation du régime PCS social CP 111.

6° L'organisme de solidarité : le Fonds de Pension Métal OFP

L'institution de retraite professionnelle qui est désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 pour la gestion et l'exécution de l'engagement de solidarité du régime PCS social CP 111, à savoir le Fonds de Pension Métal OFP, agréé le 18/12/2007 sous le numéro d'identification FSMA 50.585, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, galerie Ravenstein 4 bte 7 et portant le numéro d'entreprise 0892.343.382.

7° L'engagement de solidarité

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur au profit des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des

bénéficiaires de pension, en exécution de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

8° L'employeur

L'entreprise ressortissant à la Commission Paritaire 111 et tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

9° Les affiliés

Les affiliés peuvent être divisés en 2 catégories :

- Les affiliés actifs : les ouvriers d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, pour lesquels l'Organisateur a mis en place ce régime PCS social CP 111, qui sont actifs dans le secteur et qui remplissent et continuent à remplir les conditions d'affiliation déterminées à l'article 3 du présent règlement de solidarité.
- Les affiliés passifs : les anciens affiliés actifs d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, qui, conformément à l'article 26 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023), ont laissé leurs réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les DmfA codes travailleurs :

- 015 sans sous-type (ouvriers de catégorie simple) ;
- 015 - de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année de leur 19e anniversaire) ;
- 035 - de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18e anniversaire inclus).

10° Le bénéficiaire

Le bénéficiaire est la personne physique à qui le versement de la prestation en cas de décès doit être effectué conformément aux dispositions du présent règlement de solidarité, en cas de décès de l'affilié avant la mise à la retraite.

11° Le bénéficiaire désigné

Le bénéficiaire désigné est la personne physique qui, conformément à l'article 17 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023), est désignée par l'affilié comme bénéficiaire de la prestation en cas de décès avant la mise à la retraite, par courrier recommandé à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet.

Si, au moment de son décès, l'affilié est marié (rang 1) ou cohabitant légal (rang 2), cette désignation expire.

Pour les affiliés actifs, le/les nom(s) du/des bénéficiaire(s) désigné(s) est/sont mentionné(s) dans le relevé annuel des droits à retraite, sur MyBenefit et sur MySavings. Les affiliés passifs peuvent trouver ces informations sur MyBenefit.

12° La sortie

La notion de sortie comprend les situations suivantes :

- 1) soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, qui n'est pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui tombe également sous le champ d'application du régime PCS social CP 111 ;
- 2) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime PCS social CP 111, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;
- 3) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la Commission Paritaire 111.

13° Année d'assurance

L'échéance annuelle du présent règlement de solidarité est fixée au 1^{er} janvier. Une année d'assurance correspond donc toujours à la période se situant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre suivant.

14° AR Solidarité

AR du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux.

15° AR Financement

AR du 14 décembre 2003 fixant les règles relatives au financement et à la gestion du régime de solidarité.

16° Les conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID »

Les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire 111 visant à compléter les conditions particulières du présent règlement

de solidarité par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures faisant suite à la pandémie de COVID-19 (telles que décrites à l'article 12, §5 du présent règlement de solidarité) du 18 mai 2020, du 6 juillet 2020 et du 18 janvier 2021.

17° Le régime PCS social CP 111

Le régime de pension complémentaire sectoriel social instauré par l'Organisateur au profit des ouvriers de la Commission paritaire 111, dont les règles concernant les engagements de pension sont fixées dans le présent règlement de pension et dont les règles concernant l'engagement de solidarité sont fixées dans le règlement de solidarité.

18° LIRP

La loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, complétée de son arrêté d'exécution.

19° La convention collective de travail Engagement de solidarité pension complémentaire chômage temporaire 'ENERGIE'

La convention collective de travail du 21 novembre 2022 conclue au sein de la Commission paritaire 111 visant à compléter les conditions particulières du présent règlement de solidarité par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures faisant suite à la crise d'énergie (telles que décrites à l'article 12, §6 du présent règlement de solidarité).

20° MyBenefit (& MySavings)

L'application web MyBenefit est un support durable au sens de l'article 3, §1, 32° de la LPC, sur lequel les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès du Fonds de Pension Métal OFP dans un environnement sécurisé. Les informations qui y sont communiquées ou mises à la disposition de l'affilié y sont sauvegardées pendant une période suffisamment longue et peuvent être consultées, téléchargées et imprimées par l'affilié à tout moment.

Cette application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application itsme® ou avec un outil de connexion reconnu au niveau européen (eIDAS) de l'affilié. au moyen d'un PC, PC portable, smartphone ou tablette via le lien mentionné sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, sous la rubrique « DocumentsMyBenefit&MySavings » ou directement via www.mybenefit.be).

D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données à caractère personnel, salaires, cotisations,

relevés des droits à retraite, éventuel(s) bénéficiaire(s) désigné(s), correspondance avec le Fonds de Pension Métal OFP...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de leur mise à la retraite, introduire leur dossier de paiement de la pension complémentaire de façon électronique, via MyBenefit.

MyBenefit est accessible aux affiliés actifs et passifs.

MyBenefit donne la situation au 1^{er} jour du mois en cours.

Dans MyBenefit, il y a également un lien vers la vidéo animée MySavings.

MySavings consiste en un bref résumé du relevé de pension d'un affilié actif, dans un langage clair, concis et compréhensible. Dans une courte vidéo d'environ 1 minute, le membre actif comprend mieux la pension complémentaire à laquelle il peut s'attendre, le(s) bénéficiaire(s) qu'il a éventuellement désigné(s) et l'adresse enregistrée pour lui.

MySavings donne la situation au 1^{er} janvier d'une année donnée.

CHAPITRE III. - AFFILIATION

Article 3

§ 1 Le règlement de solidarité s'applique obligatoirement à tous les ouvriers qui sont (ou seront) liés le 1^{er} janvier 2023 (ou après cette date) aux employeurs par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail et qui sont déclarés sous les codes travailleurs :

- 015 sans sous-type d'apprenti (ouvriers de catégorie simple) ;
- 015 - de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année de leur 19^e anniversaire) ;
- 035 - de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18^e anniversaire inclus).

§ 2. Sont toutefois expressément exclus les ouvriers qui sont occupés chez ces mêmes employeurs et qui sont expressément exclus du paiement des cotisations par les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. Les ouvriers précités demeurent affiliés tant qu'ils sont en service et qu'ils remplissent les conditions d'affiliation.

Les ouvriers qui ont pris leur pension légale (anticipée) et qui sont (restent) encore au service d'un employeur au sens de l'article 2, 8^o du présent règlement de solidarité ne sont (demeurent) cependant pas (plus) affiliés à ce régime PCS social CP 111 (volet solidarité).

§ 4. Il existe une exception : les ouvriers qui ont effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant le 1^{er} janvier 2016 et qui, avant le 1^{er} janvier 2016, ont continué à être occupés de manière ininterrompue par un employeur au sens de l'article 2, 8^o du présent règlement de solidarité, demeurent affiliés au présent engagement de solidarité sectoriel en vertu de la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la LPC, tant que cette activité professionnelle se poursuit sans interruption.

L'activité professionnelle est considérée comme interrompue :

- jusqu'au 31 décembre 2017 : lorsque pour l'ouvrier pensionné concerné aucune cotisation a été versée durant un trimestre ;
- à partir du 1^{er} janvier 2018 : lorsque dans les données DmfA une date de fin de l'emploi est mentionnée pour l'ouvrier pensionné concerné.

§ 5. Au moment de la première affiliation au régime PCS social CP 111, l'affilié reçoit via son eBox Citoyen une lettre de bienvenue expliquant le fonctionnement du Fonds de Pension Métal OFP, ainsi que, éventuellement, les informations applicables à fournir lors de l'affiliation conformément à l'article 41 quater de la LPC. Lorsque l'affilié a enregistré son adresse e-mail sur cette plateforme gouvernementale, il est automatiquement averti dès qu'un nouveau document a été ajouté à son eBox Citoyen. L'affilié retrouve également cette lettre de bienvenue dans MyBenefit. Cette lettre peut également être consultée par chaque l'affilié sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, sous la rubrique « Documents »).

Article 4

Le règlement de pension s'applique immédiatement aux ouvriers susmentionnés.

La date d'entrée en service chez l'employeur constitue donc aussi la date d'affiliation au régime PCS social CP 111 (volet solidarité).

CHAPITRE IV. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 5

L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

Article 6

§ 1. La cotisation due par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP, en vue du financement de l'engagement de pension, est mentionnée au §2 de l'Annexe n° 2 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

Le paiement des contributions en vue du financement du régime PCS social CP 111 (volet solidarité) est un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§ 2. Deux fois par mois, l'Organisateur fera verser au Fonds de Pension Métal OFP les cotisations trimestrielles perçues par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques au nom et pour le compte de l'Organisateur.

Article 7

§ 1. L'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers au Fonds de Pension Métal OFP pour l'exécution du régime PCS social CP 111 (volet solidarité) du 11 décembre 2023.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée de l'affiliation, toutes les données lui ont été fournies à temps.

§ 3. Les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées sont communiquées par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

Article 8

L'Organisateur transmettra à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéfici-

ciaires de pension sur le présent règlement de solidarité en général ou sur leur dossier personnel en particulier, qui se chargera de répondre à ces questions.

CHAPITRE V. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L’AFFILIE (ET/OU DE SES BÉNÉFICIAIRES) ET DU BÉNÉFICIAIRE DE PENSION

Article 9

§ 1. L’affilié (et/ou ses bénéficiaires) et le bénéficiaire de pension se soumettent aux conditions de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 qui forme un tout avec le présent règlement de solidarité.

§ 2. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension transmettront le cas échéant les informations et justificatifs manquants au Fonds de Pension Métal OFP de sorte que l’organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l’égard des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension.

§ 3. Au cas où l’affilié (et/ou son bénéficiaire) ou le bénéficiaire de pension ne remplit pas une obligation qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 11 décembre 2023 et si cela lui cause une quelconque perte de droit, l’Organisateur et l’organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations envers l’affilié en ce qui concerne les prestations prévues par le présent règlement de solidarité.

Article 10

Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent toujours adresser leurs questions sur le présent règlement de solidarité en général ou sur leur dossier personnel en particulier à l’administration du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE VI. - OBJECTIF DE L’ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 11

§ 1 L’engagement de solidarité a pour but de gérer les prestations mentionnées ci-dessous (telles que mentionnées dans les Sections 1 à 4 incluse de ce chapitre 6).

§ 2 Les montants des prestations de solidarité (tels que fixés dans l'Annexe n° 5 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 seront évalués chaque année par le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP.

§ 3 Les cotisations destinées aux prestations de solidarité mentionnés ci-après doivent toujours être supérieures à zéro.

Section 1

Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire

Article 12

§ 1. Pendant la période durant laquelle un affilié actif est mis au chômage temporaire, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 et pour autant qu'il perçoive une allocation complémentaire de chômage temporaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, la constitution de son volet pension continuera d'être financée (pendant cette période) par le fonds de solidarité.

§ 2. Ce financement s'opère sur une base forfaitaire qui prévoit l'ajout d'un montant (tel que fixé dans l'Annexe 5 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 au compte individuel de l'affilié actif auprès du Fonds de Pension Métal OFP par journée de chômage temporaire indemnisée par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

Par journée indemnisée, il faut entendre toute journée pour laquelle l'ouvrier a perçu la totalité ou la moitié de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, en exécution de l'article 19 des statuts dudit Fonds.

§ 3. Si l'affilié actif a reçu une demi-indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, l'indemnité de solidarité sera également réduite de moitié.

§ 4. Pour l'exécution de cette prestation de solidarité, il est uniquement tenu compte des données communiquées par ou au nom de l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

§ 5. Conformément aux conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire - Chômage temporaire « COVID », la prestation

de solidarité telles que décrite ci-avant aux §§ 1 à 4 inclus du présent article était également accordée pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure COVID-19 pendant les quatre trimestres de 2020, les quatre trimestres de 2021 et les deux premiers trimestres de 2022.

§ 6. Conformément à la convention collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire chômage temporaire ENERGIE', la prestation de solidarité telle que décrite ci-avant aux §§ 1 à 4 inclus du présent article était également accordée pour les périodes de chômage temporaire dans le cadre de la crise de l'énergie pendant le dernier trimestre de 2022 et le premier trimestre de 2023.

Section 2

Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de maladie

Article 13

§ 1. Pendant la période durant laquelle un affilié actif est malade et pour autant qu'il reçoive une allocation complémentaire de maladie du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, la constitution de son volet pension continue d'être financée (pendant cette période) par le fonds de solidarité.

§ 2. Ce financement s'opère sur une base forfaitaire qui prévoit l'ajout d'un montant (tel que fixé dans l'Annexe n° 5 à la présente convention collective de travail du 11 décembre 2023) au compte individuel de l'affilié actif auprès du Fonds de Pension Métal OFP par mois de maladie indemnisé par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

Par mois indemnisé, il faut entendre chaque mois pour lequel l'affilié actif a perçu la totalité ou la moitié d'une indemnité complémentaire de maladie du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, en exécution de l'article 21 des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. Si l'affilié actif a reçu une demi-indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, cette prestation de solidarité sera également réduite de moitié.

§ 4. Pour l'exécution de cette prestation de solidarité, il est uniquement tenu compte des données communiquées par ou au nom de l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 3

Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes précédant la faillite de l'employeur

Article 14

§ 1. Pendant la période précédant la faillite d'un employeur et durant laquelle les cotisations n'ont plus été payées pour les affiliés occupés chez cet employeur, la constitution du volet pension de ces affiliés actifs sera en tout cas poursuivie sur la base du salaire brut à 100% (comme déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale) jusqu'à la date de la faillite.

§ 2. Ce financement concerne uniquement les cotisations non payées qui sont définitivement considérées par l'Organisateur comme n'étant plus à percevoir.

§ 3 Pour l'exécution de cette prestation de solidarité, il est uniquement tenu compte des données communiquées par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 4

Une indemnité sous la forme d'une rente en cas de décès pendant la carrière professionnelle active (couverture décès supplémentaire)

Article 15

§ 1. Au cas où un affilié actif décède pendant sa carrière professionnelle avant la date de sa retraite, une couverture décès supplémentaire, dont le montant est fixé dans l'Annexe n° 5 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023) est allouée aux bénéficiaires par l'organisme de solidarité.

§ 2. Cette indemnité est versée :

- en ajoutant un montant unique au compte individuel de l'affilié auprès du Fond de Pension Métal OFP.
- la réserve d'épargne totale (y compris le montant reçu du fonds de solidarité) est ensuite convertie en une rente, conformément à l'article 21 du règlement de pension.
- toutefois, si le montant annuel de cette rente est inférieur à 500 €, la conversion en une rente ne pourra avoir lieu (article 28, §1 de la LPC).

Article 16

§ 1. Les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 12 et 13 du règlement de solidarité s'ajoutent chaque année aux comptes individuels des affiliés auprès du Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Si un dossier de pension a été ouvert pour un affilié (et une avance versée) l'année à laquelle les prestations de solidarité se rapportent, les prestations de solidarité auxquelles l'affilié a droit, sont incorporées dans le solde encore à payer.

Article 17

§ 1. Les prestations de solidarité telles que définies au chapitre 6, sections 1 à 3 incluse du présent règlement de solidarité (constitution de la pension complémentaire), sont automatiquement versées en même temps que la prestation de pension, conformément aux articles 14 à 16 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023). L'affilié ne doit pas remplir de formalités supplémentaires à cette fin.

§ 2. La prestation de solidarité telle que définie au chapitre 6, section 4 du présent règlement de solidarité (couverture décès supplémentaire) est automatiquement versée en même temps que la prestation de décès, conformément à l'article 17 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023). Le bénéficiaire n'a pas de formalités supplémentaires à remplir à cette fin.

Article 18

Le montant total des prestations de solidarité d'une année déterminée est transféré du « patrimoine distinct solidarité » vers le « patrimoine distinct pension », avec la date valeur du 31 décembre de l'année civile visée.

CHAPITRE VIII. - FONDS DE SOLIDARITE

Article 19

Le fonds de solidarité (« patrimoine distinct solidarité ») est un système de réserve collective, qui est géré conformément aux objectifs et aux dispositions définis dans le présent règlement.

CHAPITRE IX. - COMPTES DU FONDS DE SOLIDARITE

Article 20

§ 1. Le(s) compte(s) du fonds de solidarité est (sont) géré(s) par le Fonds de Pension Métal OFP de manière totalement séparée des autres activités dans le « patrimoine distinct solidarité ».

§ 2. Les recettes des comptes du fonds de solidarité peuvent être constituées par :

- 1) les cotisations, payées par les employeurs en exécution du présent règlement de solidarité,
- 2) les autres sommes éventuelles, versées par l'Organisateur,
- 3) le rendement financier du (des) compte(s) du fonds de solidarité.

§ 3. Les dépenses des comptes du fonds de solidarité peuvent être constituées par :

- 1) Le paiement des prestations de solidarité définies dans le présent règlement de solidarité
- 2) le financement des primes des prestations de solidarité définies dans le présent règlement pour lesquelles l'organisme de solidarité conclut une réassurance
- 3) les frais de gestion de l'engagement de solidarité, dans le respect de la LPC, de l'AR Solidarité et de l'AR Financement.

§ 4. En cas d'abrogation du régime PCS social CP 111, les réserves constituées seront réparties entre les affiliés.

§ 5. Une entreprise qui ne tombe plus, pour une raison ou pour une autre, sous le champ d'application de la convention collective de travail du 20 novembre 2006, ne peut en aucune manière prétendre à une partie des avoirs présents sur les comptes du fonds de solidarité.

CHAPITRE X. - CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 21

§ 1. En vertu de l'article 41, §1 de la LPC, le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est composé, pour moitié, d'administrateurs représentant les organisations représentatives des travailleurs (ou proposés par elles) et, pour moitié, d'administrateurs représentant les organisations représentatives des employeurs (ou proposés par elles).

§ 2. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la bonne exécution du régime PCS social CP 111 (volet solidarité) ainsi que de l'application du règlement de solidarité.

§ 3. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP prend les décisions relatives à la gestion financière des réserves du fonds de solidarité (« patrimoine distinct solidarité »).

§ 4. Le Conseil d'Administration reçoit chaque année de la fonction actuarielle un avis portant sur le financement des prestations de solidarité ainsi qu'un commentaire du compte de résultats et du bilan du « patrimoine distinct solidarité ».

§ 5. Le Conseil d'Administration décide chaque année de maintenir le niveau des prestations de solidarité ou de l'adapter en fonction des moyens existants et envisagés.

CHAPITRE XI. - RAPPORT ANNUEL

Article 22

Le Fonds de Pension Métal OFP établit à la fin de chaque exercice un compte de résultats ainsi qu'un bilan présentant l'actif et le passif du fonds de solidarité (« patrimoine distinct solidarité »).

CHAPITRE XII. - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS CONCERNANT LES PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

Article 23

§ 1. Le Fonds de Pension Métal OFP communique chaque année aux affiliés actifs les montants qu'ils ont reçus du fonds de solidarité au cours de l'année civile écoulée.

Cette information se limite aux renseignements qui ont été communiqués par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP au plus tard le 30 juin de chaque année.

§ 2. Ces renseignements sont intégrés dans le relevé des droits à retraite que le Fonds de Pension Métal OFP (qui est à la fois l'organisme de solidarité et l'organisme de pension) adresse chaque année aux affiliés actifs conformément à l'article 32 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023).

CHAPITRE XIII. - TRAITEMENT ET PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Article 24

§ 1. Dans le cadre de l'exécution du régime PCS social CP 111 et du respect des obligations découlant de la LPC et de la LIRP, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension doivent être traitées soit par l'Organisateur, soit par le Fonds de Pension Métal OFP, soit par un prestataire de services externe.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes impliqués dans le régime PCS social CP 111 ainsi que ceux chargés de la gestion et de l'exécution de ce dernier s'engagent, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégé RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP sont conjointement responsables du traitement.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes traiteront les données à caractère personnel qu'ils récoltent et/ou

reçoivent dans le cadre du présent règlement de solidarité exclusivement en vue de la gestion et de l'exécution du régime PCS social CP 111.

Ils s'engagent à adapter et à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

§ 2. L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes prendront les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement non autorisé des données à caractère personnel. Ils prennent les mesures nécessaires afin que chaque personne mandatée par eux pour traiter les données personnelles dans le cadre de ce régime de pension sectoriel respecte le caractère confidentiel de ces données.

§ 3. Chaque affilié (et/ou son bénéficiaire) ou bénéficiaire de pension dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisme de pension. L'organisme de pension donnera une suite appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).

§ 4. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension trouveront de plus amples détails sur le traitement et la protection des données personnelles par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution du présent régime PCS social CP 111 dans la déclaration relative à la politique en matière de vie privée, consultable sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be sous la rubrique « Vie privée » au bas de chaque page du site Internet). Concernant les affiliés, la lettre de bienvenue qu'ils reçoivent lors de la première affiliation au régime PCS social CP 111 y fait également référence. Un affilié est censé informer ses éventuels bénéficiaires pouvant prétendre à une couverture décès du traitement de leurs données personnelles. Lorsqu'un bénéficiaire veut prétendre à une prestation en cas de décès, renvoi est également fait à ces informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles dans le formulaire de demande D4 applicable.

§ 5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé data protection officer ou DPO). Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent

prendre contact avec le DPO par courriel à l'adresse dpo@pfondsmet.be pour toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

CHAPITRE XIV. - DROIT DE MODIFICATION

Article 25

§ 1. Le règlement de solidarité est indissociablement lié à la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

Par conséquent, le règlement de solidarité ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée, pour laquelle il faut tenir compte des modalités telles que prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023.

§ 2. L'ensemble de l'engagement de solidarité constitue un engagement de moyens. Cela signifie que les niveaux des prestations de solidarité tels que décrits au chapitre 6 (section 1 à section 4 incluse) du présent règlement de solidarité peuvent être adaptés en permanence en fonction des moyens existants et prévisibles.

§ 3. L'objectif poursuivi est de maintenir l'équilibre financier, conformément aux dispositions de la LPC, de l'AR Solidarité et de l'AR Financement et en concertation avec la fonction actuarielle du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XV. - LOI OPTING-OUT DU 7 MAI 2020 PORTANT DES MESURES EXCEPTIONNELLES DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE COVID-19 EN MATIÈRE DE PENSIONS, PENSION COMPLÉMENTAIRE ET AUTRES AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Article 26

§ 1. Le présent article exécute l'article 10, §1 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie Covid-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après « la Loi du 7 mai 2020 »).

§ 2. L'Organisateur a décidé de recourir à la possibilité d'opting-out prévue à l'article 9, §5 de la Loi du 7 mai 2020. Concrètement, cela signifie que la consti-

tution de droits de pension complémentaire telle que prévue dans le règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023) est suspendue pendant la (les) période(s) complète(s) de chômage temporaire pour force majeure Covid-19. Durant cette/ces période(s), l'affilié conserve toutefois la couverture décès telle que prévue à l'article 17 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023), de même que la couverture décès supplémentaire prévue à l'article 15 du présent règlement de solidarité.

§ 3. Par le biais des conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID », un régime spécial a été introduit en matière de constitution de droits de pension complémentaire durant la (les) période(s) de chômage temporaire pour force majeure COVID-19, comme décrit à l'article 12, §5 du présent règlement de solidarité.

Les conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID » peuvent être consultées par les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

CHAPITRE XVI. - OPT-OUT DE LA LOI DU 30 OCTOBRE 2022 PORTANT DES MESURES DE SOUTIEN TEMPORAIRES SUITE À LA CRISE DE L'ÉNERGIE

Article 27

§ 1. Cet article porte exécution à l'article 28, §1 de la loi du 30 octobre 2022 portant des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie (ci-après «la Loi du 30 octobre 2020»).

§ 2. L'Organisateur a décidé de faire usage de la possibilité d'opt-out prévue à l'article 27 §5 de la Loi du 30 novembre 2022. Concrètement, cela signifie que la constitution de la pension complémentaire telle que prévue dans le règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023) est suspendue pendant la (les) période(s) complète(s) de chômage temporaire dans le cadre de la crise de l'énergie. Pendant cette (ces) période(s), l'affilié conserve toutefois la couverture décès telle que prévue à l'article 17 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023), ainsi que la couverture décès complémentaire prévue à l'article 15 du présent règlement de solidarité.

§ 3. Par le biais de la convention collective de travail distincte Engagement de solidarité pension complémentaire chômage temporaire «ENERGIE», un régime spécial a été prévu concernant la constitution de la pension complémentaire pendant la (les) période(s) de chômage temporaire dans le cadre de la crise de l'énergie, comme inscrit à l'article 12, §6 du présent règlement de solidarité.

Ce convention collective de travail peut être consultées par les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « documents ».

CHAPITRE XVII. - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 28

Le présent règlement de solidarité entre en vigueur le 1^{er} janvier 202311 décembre 2023et est conclu pour une durée indéterminée.

Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

Partie 1

Article 1

Le règlement de la partie 1 de la présente Annexe A s'applique aux travailleurs pour lesquels des déclarations DMFA ont été faites en qualité d'employé sur la base de la qualification précédemment donnée par l'employeur et pour lesquels, à la suite d'une décision judiciaire sur la base de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il a été décidé qu'ils appartiennent à la Commission Paritaire 111 en ce qui concerne la période de requalification, ci-après dénommée "la période désignée".

Article 2

Tel qu'indiqué à l'Annexe A à la convention collective de travail instaurant le régime PCS social CP 111, un ouvrier visé par l'article 1 de la présente annexe, n'est pas un affilié au sens du présent règlement de solidarité, en ce qui concerne la période désignée, si pour cette période désignée, le travailleur était couvert par la convention collective de travail relative au régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209 (comme défini par la/les convention(s) collective(s) de travail applicable(s) durant la période désignée). Ses droits à des prestations de solidarité pour la période désignée sont régis par les dispositions des conventions collectives de travail relatives au système de pension sociale sectorielle de la Commission paritaire 209 (applicable pendant la période désignée). Le présent règlement de solidarité ne s'applique pas à lui pendant la période indiquée.

Article 3

Pour les travailleurs visés par la partie 1 de la présente Annexe A et ce concernant la période désignée et conformément aux conditions des conventions collectives de travail concernant le régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209, par dérogation à l'article 2, 5° du présent règlement de solidarité, le Fonds Social pour les Employés du Métal-Bis - Fonds de Sécurité d'existence créé par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 de la Commission Paritaire 209, numéro d'enregistrement 142818/CO/209 et ses éventuelles prédécesseurs et successeurs à titre général ou particulier, agit en tant qu'Organisateur pour l'engagement de solidarité qui leur est applicable. Par dérogation à l'article 2, 6° du présent règlement de solidarité, le Fonds de Pension Métal OFP n'agit pas comme organisme de

solidarité. L'organisme de solidarité qui gère le volet solidarité du régime de pension social sectoriel de la CP 209 est Intégrale.

Partie 2

Article 4

Pour les ouvriers affiliés au présent règlement de solidarité, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartiennent à la Commission Paritaire 209 à la suite d'une décision judiciaire à l'occasion de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il est convenu de faire dérogation à l'article 1, 11° du présent règlement de solidarité et que leur requalification n'est pas considérée comme une sortie dans la mesure où (i) leur employeur a participé au système de pension social sectoriel applicable au sein de la Commission Paritaire 111 pour la période indiquée, (ii) les versements de cotisations et les droits de pension complémentaire en cours de constitution (et pas encore définitivement ouverts) et qui n'ont pas été transférés de ce régime de pension sectoriel social ne sont pas contestés et (iii) de ce fait, en faveur du travailleur redésigné, des droits ne sont reconnus que dans un seul régime de pension sectoriel pour la période indiquée.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DECEMBRE 2023
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL,
LE REGLEMENT DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE
ET LE RÈGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

§ 1. Les montants attribués par journée de chômage temporaire pour lesquels l'Organisateur est engagé, tels que fixés à l'article 12 de l'Annexe n°4 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil s'élèvent au 01/01/2007 à 1 euro par jour.

§ 2. Les montants attribués par journée de chômage temporaire pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'article 13 de l'Annexe n°4 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2007 à :

- 35 euros pour le premier mois fonds (temps plein)
- 20 euros à partir du deuxième mois fonds (temps plein)
- 17,5 euros pour le premier mois fonds (temps partiel)
- 10 euros à partir du deuxième mois fonds (temps partiel)

§ 3. Les informations concernant les montants attribués au financement des cotisations non payées, tels que fixés à l'article 14 de l'Annexe n°4 de la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, seront communiqués au moins chaque année par l'Organisateur.

§ 4. Les montants attribués en cas de décès pour lesquels l'Organisateur est engagé, tels que fixés à l'article 15 de l'Annexe n°4 à la convention collective de travail du 11 décembre 2023 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2007 à : 1000 euros (bruts) par décès.

C.C.T. 04/07/2022

A.R. 07/05/2023

M.B. 31/05/2023

1. Contenu :

Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps emplois de fin de carrière

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée déterminée.

Convention collective de travail du 4 juillet 2022INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS
EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail a comme objet l'octroi d'une indemnité complémentaire sectorielle aux travailleurs de 58 ans ou plus, qui, dans le cadre de l'article 8 de la CGT 103 du 27 juin 2012, modifiée par la CGT 103ter du 20 décembre 2016, diminuent leurs prestations de travail à 4/5ième ou à mi-temps dans le cadre du crédit-temps emploi de fin de carrière.

En exécution de l'article 9 de la convention collective de travail du 27 octobre 2021 sur l'accord national 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111), une indemnité complémentaire sectorielle est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2022. Les modalités, les conditions d'octroi et le montant de cette indemnité complémentaire sont réglés par la présente convention collective de travail.

Article 3 - Conditions d'octroi

L'ouvrier qui remplit les conditions cumulatives suivantes, a droit à l'octroi de l'indemnité complémentaire sectorielle visée par cette CCT :

- 1) L'ouvrier doit avoir atteint l'âge de 58 ans. L'indemnité complémentaire est accordée à partir de l'âge de 58 ans. Si l'ouvrier a déjà réduit ses prestations dans le cadre du crédit temps emploi de fin de carrière à un âge inférieur, le droit à l'indemnité complémentaire sectorielle peut être accordé à partir du mois où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans.
- 2) L'ouvrier doit réduire ses prestations à 4/5ième ou à mi-temps dans le cadre du crédit-temps emploi de fin de carrière en application de

l'article 8 de la CCT 103 du 27 juin 2012, modifiée par la CCT103ter du 20 décembre 2016. L'application du crédit-temps emploi de fin de carrière doit pouvoir être prouvée au moyen de justificatifs délivrés par les autorités compétentes (Office national de l'emploi).

- 3) L'ouvrier doit recevoir des autorités compétentes (Office national de l'emploi) des indemnités d'interruption en raison du crédit-temps emploi de fin de carrière. L'allocation complémentaire sectorielle doit être considérée comme un complément aux prestations accordées pour les différentes branches de la sécurité sociale visées à l'article 2, alinéa 2, 1^o, c de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection du salaire des travailleurs.
- 4) En raison du crédit temps emploi de fin de carrière, l'ouvrier doit subir une perte de salaire net supérieure à la somme de l'allocation d'interruption et l'indemnité complémentaire sectorielle prévue par la présente CCT. Pour constater cette perte de salaire net, le montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois précédant le crédit-temps emploi de fin de carrière, est comparé au 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 au cours duquel le crédit-temps emploi de fin de carrière débute.
- 5) L'ouvrier doit introduire une demande pour obtenir l'allocation complémentaire sectorielle dans les délais et selon les directives déterminés par le FSEFM.

Article 4 - FSEFM

Le FSEFM 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 présente convention collective de travail. Il met à effet les consignes nécessaires à disposition.

Le FSEFM est également chargé de la mise en œuvre pratique des déductions, transferts et déclarations légalement requis.

Tant l'employeur que l'ouvrier sont tenus de respecter les consignes du FSEFM.

L'employeur et/ou l'ouvrier ont toujours le droit, en cas de litige, de soumettre le dossier au FSEFM.

Article 5 - Les indemnités

L'indemnité complémentaire sectorielle est accordée sur une base mensuelle. Le montant mensuel est accordé par mois entamé au cours duquel l'ouvrier remplit les conditions d'octroi.

- Le montant mensuel brut de l'allocation est fixé au 1^{er} janvier 2022 : Pour une réduction des prestations à 4/5e dans le cadre du crédit-temps emploi de fin de carrière : 30 euros.
- Pour une réduction des prestations à mi-temps dans le cadre du crédit-temps emploi de fin de carrière : 75 euros.

Si nécessaire, ces montants sont limités de manière à ce que le paiement de l'indemnité complémentaire sectorielle de crédit-temps emploi de fin de carrière n'entraîne pas une augmentation du salaire net de l'ouvrier. Les calculs à cet effet sont effectués conformément aux dispositions de l'article 3.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou de la réduction de prestations dans le cadre du crédit-temps emploi de fin de carrière, ainsi que lors de la fin du droit aux indemnités d'interruption à la charge de l'Office national de l'emploi.

Article 6 - Dispositions relatives au cumul

L'indemnité complémentaire sectorielle credit-temps emploi de fin de carrière n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées par le FSEFM en vertu des articles 21 bis et 22 de ses statuts.

Article 7. - Evaluation

Les parties signataires s'engagent à réévaluer périodiquement l'indemnité complémentaire sectorielle pour crédit-temps emploi de fin de carrière, en tenant compte, entre autres, des moyens disponibles dans le FSEFM. Une première évaluation est prévue pour la fin de l'année 2022.

Article 8. - Durée

La présente convention collective de travail 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.

C.C.T. 04/07/2022

A.R. 16/04/2023

M.B. 23/05/2023

1. Contenu :

Travail faisable, modifications de carrière

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 19/02/2018

A.R. 17/08/2018

M.B. 13/09/2018

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée déterminée.

Convention collective de travail du 4 juillet 2022

TRAVAIL FAISABLE MODIFICATIONS DE CARRIERE

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Objet

A partir du 1^{er} janvier 2018, les ouvriers 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 111, 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 de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, ci-après nommé le FSEFM.

A partir du 1^{er} janvier 2022, le niveau de ces indemnités est ajusté conformément à l'article 9 de la convention collective du 27 octobre 2021 sur l'accord national 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111).

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).

Article 3 - Mesure «Travail faisable & modifications de carrière»

Les ouvriers 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, peuvent recevoir du FSEFM 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 4/5ème.

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.

Article 4 - Conditions

Pour avoir droit à une indemnité à charge du FSEFM, les conditions suivantes doivent être remplies :

Ancienneté

Antérieurement à la modification de carrière, l'ouvrier 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'ouvrier 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 sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière, est comparé au montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité 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'ouvrier doit conserver une fraction d'occupation effective d'au moins 4/5ième.

Condition d'âge

Au début de la modification de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au mains. Cette condition d'âge est de 60 ans au mains pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5ième.

Article 5 - FSEFM

Le FSEFM 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'ouvrier sont tenus de respecter les consignes et de communiquer immédiatement et spontanément au FSEFM tout changement concernant la modification de carrière.

L'employeur et/au l'ouvrier ont toujours le droit, en cas de litige, de soumettre le dossier au FSEFM.

Article 6 - Les indemnités

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

L'ouvrier 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 4/5ième dans le cadre du crédit-temps emploi de fin de carrière (article 8, §1, 1° 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'ouvrier (sans tenir compte de l'indemnité du FSEFM), si celle ci est inférieure à 20%.

Exemples :

Au moment de la conclusion de cette CCT l'allocation d'interruption pour les emplois de fin de carrière à 4/5ième 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 4/5ième au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut d'un ouvrier est réduit de 20%.

L'ouvrier a le statut "isolé".

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEFM 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 d'un ouvrier est réduit de 10%.

L'ouvrier a le statut "isolé".

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

Exemple 3 :

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

L'ouvrier a le statut "isolé".

L'indemnité mensuel/e brute payée par le FSEFM est égale à 314,63 euros.

Exemple 4 :

Un ouvrier est réaffecté à un autre emploi avec une fraction d'occupation effective de moins de 4/5ième.

Aucune indemnité en application de la présente CCT est payée.

La perte de salaire brut de l'ouvrier 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.

L'octroi de l'indemnité ne peut pas avoir pour conséquence que le salaire net de l'ouvrier, 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.

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 4/5ième dans le cadre du crédit-temps emploi de fin de carrière. Le FSEFM est chargé d'en assurer le suivi pratique. 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.

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

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que la modification de carrière prend fin.

Article 7 - Dispositions relatives au cumul

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée aux ouvriers 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.

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées par le FSEFM en vertu des articles 21 bis et 22 de ses statuts.

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

Article 8 - Durée et remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant travail faisable - modifications de carrière du 19 février 2018, avec n° d'enregistrement 144977/CO/111.

La présente convention collective de travail 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.

C.C.T. 18/09/2023

A.R.

M.B.

1. Contenu :

- Accord national 2023-2024
- Pouvoir d'achat
- Mobilité
- Fonds de Sécurité d'Existence : augmentation des indemnités complémentaires
- Clause de sécurité d'emploi : durée indéterminée
- Formation : Deal d'emploi
- Crédit-temps et crédit-temps fin de carrière : reconduction des possibilités légaux
- Journée extra congé de carrière
- RCC : reconduction des possibilités légaux
- Prorogation des primes Flamandes
- Conversion PFA en d'autres avantages

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2023 à 31 décembre 2024, sauf stipulation contraire.

Convention collective de travail du 18 septembre 2023

ACCORD NATIONAL 2023-2024

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de pants et de charpentes.

Article 2 - Objet

Par la présente convention collective de travail, les parties signataires souhaitent préciser les accords qu'elles ont conclus dans le cadre des négociations sectorielles 2023-2024.

Le cas échéant, ces accords seront précisés dans des CCT d'exécution spécifiques.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 3 - Prime pouvoir d'achat

§1. CCT d'exécution

En application de l'article 19quinquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024, les parties signataires ont pris des dispositions en ce qui concerne un régime sectoriel d'octroi d'une prime pouvoir d'achat aux travailleurs occupés dans la CP 111.

Ces accords sont conclus dans une convention collective de travail séparée « Prime pouvoir d'achat » du 18 septembre 2023.

La convention collective de travail susmentionnée réaffirme les accords entre les parties signataires repris dans §2.

En cas d'ambiguïté, le texte de la convention collective "Prime pouvoir d'achat" prévaut.

§2. Accords concernant la prime pouvoir d'achat
Ouvriers intérimaires ont droit à une prime pouvoir d'achat sous les mêmes conditions que les ouvriers en service chez l'utilisateur.

Seuil et montant minimum

Octroi d'une prime pouvoir d'achat dans toutes les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur ou égal à 3 %.

Le montant minimum de la prime pouvoir d'achat dans ces entreprises est de 200 €.

Le ROA est défini comme le Return on Assets, c'est à-dire le résultat d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 ou 20/58).

Échelle

Les entreprises qui atteignent le seuil minimal et qui, en outre, enregistrent en 2022 un bénéfice d'exploitation (code 9901) répondant aux critères ci-dessous, doivent accorder une prime pouvoir d'achat plus élevée conformément au tableau ci-dessous.

- en fonction du résultat d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 par rapport au résultat d'exploitation moyen (code 9901) de la période de 2018 à 2021 inclus.
- montants :
 - 350 euros : si le code 9901 en 2022 est $\geq 15\%$ supérieur au code 9901 sur 2018-2021
 - 500 euros : si le code 9901 en 2022 est $\geq 25\%$ supérieur au code 9901 sur 2018-2021
 - 750 euros : si le code 9901 en 2022 est $\geq 50\%$ supérieur au code 9901 sur 2018-2021

Plafond

- Le coût total des primes de pouvoir d'achat de tous les travailleurs ne pourra pas dépasser 33% du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en 2022.
- Calculer le montant au prorata si nécessaire.

Modalités de calcul

- Les paramètres (ROA et code 9901) sont évalués au niveau des comptes annuels (entité juridique).
- Dans le calcul de la moyenne une perte d'exploitation dans une année donnée est assimilée à 0 dans le numérateur et l'année est prise en compte dans le dénominateur.
Exemple : 2 années avec des bénéfices d'exploitation (2018 : +100 et 2019 : +100) et 2 années avec perte d'exploitation (2020 : -100 et 2021 : -100) donne le résultat suivant $(100+100+0+0)/4=50$
- Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, les comptes annuels de l'exercice avec le plus de mois dans l'année civile 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021)
- Lorsque l'exercice se termine au 1/7, les comptes annuels de l'exercice clôturé en 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021)
- Si un exercice comporte plus de 12 mois, celui ci est traité dans la méthode de calcul comme un exercice de 12 mois (la période de référence pour l'application du barème est alors de 4 exercices antérieurs à l'exercice 2022)
- Lorsque les comptes annuels ne sont pas disponibles pour chaque année de la période 2018-2021, la moyenne est calculée sur la base des comptes annuels disponibles.
- Lorsque les bénéfices d'exploitation et/ou le ROA ne sont pas des paramètres pertinents, un opting-out s'impose.
- Imputation des primes de pouvoir d'achat sous forme de chèques de consommation déjà octroyés au promis après 28 avril 2023.

Modalités de paiement

- payable fin 2023 au plus tard
- au prorata de l'emploi (temps partiel et nouvelles recrues) au cours de la période comprise entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023 au prorata des jours travaillés et assimilés (cf. la CCT sectorielle écochèques) entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023
- aux ouvriers ayant au moins 1 mois de service à la date du paiement aux ouvriers en service à la date du paiement

Un ouvrier qui entre en service après la période de référence (entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023), qui a au moins 1 mois d'ancienneté au moment du paiement de la prime de pouvoir d'achat, et qui est encore en

service au moment du paiement, reçoit un montant forfaitaire d'un douzième d'une prime de pouvoir d'achat. Pour chaque ouvrier, actif dans la période de référence susmentionnée, ayant un mois d'ancienneté et encore en service au moment du paiement de la prime de pouvoir d'achat, qui par la proratisation a droit à moins d'un douzième de prime pouvoir d'achat, cette prime de pouvoir d'achat est arrondie à un douzième.

§3. Opting-out

L'employeur et sa délégation syndicale peuvent convenir de ne pas appliquer le régime sectoriel relatif à la prime pouvoir d'achat fixé dans la CCT d'exécution mentionnée ci-dessus et de prévoir à la place une prime pouvoir d'achat spécifique à l'entreprise. En l'absence d'une délégation syndicale, l'employeur prend cette décision avec l'accord de la majorité des ouvriers, l'accord sur cet opting out et l'avantage spécifique à l'entreprise doivent faire l'objet d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 31 octobre inclus. Dans cette convention collective de travail, on ajoute une justification selon laquelle on est une entreprise ou de bons résultats ont été obtenus pendant la crise. En l'absence d'une telle convention collective de travail, le régime sectoriel relatif à la prime pouvoir d'achat s'applique.

Article 4 - Mobilité

A partir du 1^{er} janvier 2024, les adaptations ci suivantes sont apportées à la CCT du 20/12/2021 relatif à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport (n° d'enreg. : 172257/CO/111).

§ 1. Adaptation au coût de la vie de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail par d'autres moyens de transport que le vélo et les transports en commun :

- Adaptation du montant de base par km de 12,5%
- Adaptation du montant minimum par jour et du montant maximum par jour de 12,5%

§ 2. Adaptation au coût de la vie de l'indemnité vélo :

- Adaptation du montant de base par km à 0,27€
- Adaptation du montant maximum par jour à 10,80€

§ 3. Adaptation au coût de la vie de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail en transports publics :

- Adaptation des montants (déterminés conformément à la CCT 19/9) de 12,5%.

- En tant qu'avance sur des augmentations futures de l'intervention prévue dans la CCT 19/9

§ 4. Recommandation sectorielle transport public :

- Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail.
- Les parties rappelleront aux entreprises l'impact correct sur les coûts de l'utilisation du système de tiers payant, en tenant compte de la possibilité de déduire la TVA.

Article 5 - Fonds de Sécurité d'Existence

§ 1. Prolongation et indexation

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les accords suivants :

- Prolongation jusqu'au 30 juin 2025 des dispositions suivantes à durée déterminée des statuts du FSE (CCT du 16 décembre 2019 relative à la modification et à la coordination des statuts du "Fonds pour la sécurité d'existence des fabrications métalliques", n° d'enreg. 156835/CO/111) :
 - Cotisation allocation spéciale compensatoire de 0,60 % et de 0,10 % : article 14, §3, alinéa 1 et 4
 - Cotisation groupes à risque de 0,10% ; article 14, §5, alinéa 5
 - Intervention malades âgés : article 22, alinéa 1
- Indexation des interventions ci-après :
 - Chômage complet : indexation de 2% en cas de dépassement de l'indice-pivot dans la période 2023-2024
 - Chômage temporaire : indexation le 1/7/2023 de 8,14% (indexation juillet 2022) + 6,05% (indexation juillet 2023)
 - Maladie : indexation le 1/7/2023 de 8,14% + 6,05%
 - Accueil d'enfants : indexation de 8,14% + 6,05% des interventions sur base d'attestations 2023, 2024 et 2025

§ 2. Intervention pour les emplois de fin de carrière à mi-temps

Les parties signataires s'engagent à la suppression progressive de l'intervention pour les emplois de fin de carrière à mi-temps à partir de 58 ans, visée par la CCT du 4 juillet 2022 concernant l'indemnité complémentaire en cas de crédit-temps emplois de fin de carrière (n° d'enreg. 175621/CO/111), selon les modalités suivantes :

- Maintien du régime existant jusqu'au 31/12/2024
- Maintien des prestations pour les dossiers en cours (premier droit à une allocation) au 31/12/2024
- Cessation pour les nouveaux dossiers à partir du 01/01/2025

§ 3. Chômage temporaire

Les statuts du FSE (CCT du 16 décembre 2019 relative à la modification et à la coordination des statuts du "Fonds pour la sécurité d'existence des fabrications métalliques", enreg. 156835/CO/111) seront complétés par les accords suivants :

- a) Augmentation de l'intervention du FSE en cas de chômage temporaire (compensation pour la réduction des allocations de chômage).

En cas d'entrée en vigueur de la réduction des allocations de chômage temporaire annoncée par le gouvernement et de sa compensation obligatoire par les employeurs, cette compensation sera prise en charge par le FSE.

Pour financer cette intervention augmentée du FSE, une cotisation patronale supplémentaire sera perçue dès l'entrée en vigueur de la mesure.

Sur la base des paramètres connus aujourd'hui (niveau de compensation attendu), cette cotisation patronale s'élève à 0,19 % de la base de cotisation prévue dans les statuts.

Si le montant de la compensation pour la réduction des allocations de chômage en cas de chômage temporaire diffère du montant prévu, le pourcentage susmentionné (0,19%) sera ajusté en conséquence en concertation entre les partenaires sociaux.

- b) Afin de constituer une réserve pour absorber les chocs imprévisibles du chômage temporaire, une cotisation patronale de 0,06 % sera perçue en faveur du FSE à partir du 01/01/2024.
- c) En outre, une cotisation supplémentaire de 0,06% est perçue à partir du 1^{er} juillet 2023. Cette contribution additionnelle est à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025. La prolongation de cette mesure sera évaluée avant fin 2024 en fonction de la situation financière du FSE.

§ 4. Primes syndicales

À partir du 1^{er} janvier 2024, une cotisation patronale supplémentaire à hauteur de 0,03 % de la base de cotisation prévue par les statuts sera perçue par le FSE pour financer les primes syndicales.

À partir du 1^{er} janvier 2025, une cotisation patronale supplémentaire à hauteur de 0,02 % de la base de cotisation prévue par les statuts extra sera perçue par le FSE pour financer les primes syndicales.

Article 6 - Formation

§ 1. Droit individuel de formation

En application de l'article 53, 1° de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, il est convenu ce qui suit :

- Augmentation du droit individuel de formation transférable de 24 heures à 32 heures à partir de 2024, 36 heures à partir de 2025 et 40 heures à partir de 2026
- Maintien de la définition de formation formelle et informelle
- Maintien initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur
- Evaluation du cadre sectoriel de formation en groupe de travail

§ 2. Clause d'écolage

Prolongation jusqu'au 01/01/2025 de la disposition existante clause d'écolage : les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Article 7 - Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Tous les régimes existants sont prolongés jusqu'au 30/6/2025 :

- Métiers lourds 33 ans de carrière
- Métiers lourds 35 ans de carrière
- Longue carrière de 40 ans
- Exemption de disponibilité adaptée sur demande du travailleur à partir de 62 ans au après une carrière professionnelle de 42 ans jusqu'au 31/12/2026 (si licenciement au plus tard 30/6/2025)

Article 8 - Emplois fin de carrière et crédit-temps

Les régimes prévus par la CCT du 3 juillet 2023, emplois de fin de carrière 2023 - prolongation, n° d'enreg. 181564/CO/111, sont prolongés au 30/6/2025 :

- emplois de fin de carrière pour les longues carrières au métiers lourds à partir de 55 ans à 4/5 et à mi-temps

En outre, les accords à durée indéterminée inclus dans la CCT du 20 décembre 2021 sur le crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière (no d'enreg. 172391/CO/111) sont réaffirmés :

- emplois de fin de carrière sans allocation à partir de 50 ans et 28 ans de carrière et crédit- temps avec motif à mi-temps au temps plein

Enfin, les parties signataires mettront en œuvre les accords suivants :

- assouplissement seuil 5%: le seuil est déterminé selon le nombre d'ouvriers occupés (harmonisation avec CP 209)
- prolongation primes de la Région flamande

Article 9 - Congé de carrière

La CCT du 21 février 2022 concernant le congé de carrière, n° d'enreg. 173802/CO/111, est modifiée comme suit :

- dès le 1^{er} janvier 2024, 3^{ème} jour de congé de carrière à partir de l'âge de 60 ans

Artikel 10 - Petit chômage

La CCT du 21 février 2022 concernant le petit chômage, n° d'enreg. 173798/CO/111, est modifiée comme suit :

- des assouplissements pour les familles recomposées peuvent être discutés à condition que les situations familiales soient clairement délimitées (à discuter à l'occasion de la rédaction du texte coordonné)
- assimiler les rituels d'adieu coutumiers à l'un des cultes reconnus en Belgique au jour des funérailles à condition de choisir entre les rituels d'adieu OU le jour des funérailles
- signature d'un texte coordonné en vue de rendre la CCT obligatoire, c'est-à-dire avec l'intégration de nouvelles réglementations sur le congé de deuil, le congé d'adoption, le placement familial de longue durée, etc.

Article 11 - 8 mai

Chaque année, le 8 mai, les parties donneront ensemble un signal fort contre le racisme et la discrimination dans le secteur.

Article 12 - Sécurité d'emploi

La CCT du 21 février 2022 concernant la sécurité d'emploi (n° d'enreg. 173794/CO/111), prolongée par la CCT du 13 février 2023 (no d'enreg. 178676/CO/111), est prolongée à durée indéterminée.

Article 13 - Conversion de la prime de fin d'année en autres avantages

Une CCT sectorielle nationale prévoira que les CCT sectorielles provinciales et régionales concernant la prime de fin d'année seront adaptées dans les provinces Anvers, Limbourg, Flandre orientale, Flandre occidentale, Brabant-

flamand. Les parties examinent la possibilité de préciser le champs d'application concernant les entreprises multi-sièges.

Ces adaptations ont comme objet de prévoir la possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé ou de l'utiliser pour le leasing vélos sous les conditions suivantes :

- au maximum la moitié de la prime de fin d'année ;
- sous réserve de la conclusion d'une CCT d'entreprise ;
- sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)
- neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)
- information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année

Ces adaptations sont effectuées avec effet à partir des primes de fin d'année pour 2023.

Les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles modifications à la possibilité de convertir la prime sectorielle de fin d'année dans la période 2025-2026.

Article 14 - Groupes à risque

La CCT du 20 décembre 2021 (n° d'enreg. 169545/CO/111) prolongée au 31 décembre 2024.

Les parties signataires s'accorderont sur la clarification des définitions "groupes à risque" aux fins de l'établissement des rapports sectoriels, l'allocation des ressources (% par catégorie) et de l'harmonisation O/E.

Article 15 - Ecochèques

Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de la convention collective sectorielle peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente des écochèques selon la procédure et le timing prévus ci-après :

- Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur une affectation alternative des écochèques.

- Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.
- S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 31 octobre 2023, sur une convention collective de travail.
- Dans les entreprises sans délégation syndicale "affectation alternative des écochèques doit soit être approuvée par la commission paritaire, soit faire" objet d' une convention collective de travail, qui doit être conclue au plus tard le 31 octobre 2023.
- Une copie de la CCT ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

Article 16 - Prolongation des dispositions de flexibilité existantes

Les interlocuteurs sociaux sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :

- la période de 3 mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à 12 mois ;
- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour travail dominical doit être accordé est portée à 13 semaines.

Les parties demandent que soit pris pour la période du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025, un arrêté royal, similaire à l'arrêté royal du 24 juin 2022 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 17 - Harmonisation

Les parties poursuivront les travaux du groupe de travail commun 111-209 (classification commune).

Article 18 - Délégation syndicale 20-40 ouvriers

Les parties signataires sont d'accord pour reprendre les travaux paritaires en 2023-2024 afin de mettre au point une procédure d'installation d'une délégation syndicale dans les entreprises de 20 à 40 ouvriers, sur base des principes suivants :

- Accord pour continuer à travailler sur la dernière proposition de texte du groupe de travail paritaire et d'y supprimer le mot "maximum".

- Détermination du nombre de mandats et de protections sur base de la convention collective nationale de base du 19 février 1973.

Article 19 - Déclaration de principes commune CP 111 "Concertation sociale de et pour le futur"

Les parties souscrivent une déclaration de principes au plus tard le 30 novembre 2023, sur la base du projet de texte qui sera déposé à la commission paritaire par Agoria.

En outre, les parties s'engagent, par la suite :

- de prévoir une sensibilisation commune autour de la déclaration de principes (en tout cas à l'attention du secteur, des entreprises, des travailleurs/ militants, ainsi qu'en externe) ;
- d'inviter les entreprises et leurs représentants syndicaux d'en discuter et d'organiser leur propre réflexion
- de convenir des prochaines étapes autour de cette question

Article 20 - CCT 104

Les partenaires sociaux sectoriels recommandent aux employeurs et aux représentants des travailleurs de la CP 111 de prêter attention à la mise en oeuvre et à la concrétisation de la CCT 104, en mettant l'accent sur l'encouragement d'initiatives positives.

Article 21 - Défis sectoriels

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à aborder les thèmes suivants au cours de la période 2023-2024 :

- Concertation paritaire sur le travail illégal
- Concertation paritaire sur la compétitivité du secteur

Article 22 - Paix sociale et respect des accords

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter le présent accord, y compris le chapitre concernant la prime pouvoir d'achat. En conséquence, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux s'abstiendront de formuler ou de soutenir, au niveau provincial, régional ou de l'entreprise, toute revendication

générale ou collective contraire aux accords ou au-delà des engagements prévus dans le présent accord. Toutefois, si de telles exigences seraient quand-même posées, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux, agiront ensemble ou séparément et utiliseront les moyens appropriés pour le faire.

Article 23 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024 ou jusqu'à la date indiquée dans l'article concerné.

C.C.T. 17/09/2011

A.R. 05/11/2002

M.B. 09/10/2003

1. Contenu :

Conversion en EURO des montants exprimés en franc belge

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 17 septembre 2001 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 17 septembre 2001 visant la conversion en EURO des montants exprimés en franc belge figurant dans certaines conventions collectives de travail d'application pour la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

CONVERSION EURO

CHAPITRE I. INTRODUCTION

A. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles montant des ponts et charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

B. Objet

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- les conventions collectives de travail conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- la convention collective de travail n° 69 fixant des règles en matière de conversion arrondie en EURO des montants des barèmes, primes, indemnités et avantages ;
- l'article 10.5 de la convention collective de travail du 23 avril 2001 portant l'accord national 2001-2002 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C. Force obligatoire

Article 3

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal au plus vite.

CHAPITRE II. LA CONVERSION EN EURO

A. Principes

Article 4

§ 1. – La conversion en EURO se fait en divisant le montant en franc belge par le cours de conversion (40,3399).

§ 2. Un montant est arrondi en EURO deux décimales au-delà du nombre de décimales en franc belge, dans le respect des dispositions de la convention collective de travail ou de l'usage.

§ 3. L'application d'une indexation et/ou d'un coefficient de multiplication à ce montant jusqu'au 31 décembre se fait sur base du montant en franc belge qui est indexé et ensuite éventuellement multiplié et/ou majoré et arrondi dans le respect des dispositions de la CCT ou de l'usage. Le résultat est converti en EURO suivant les règles énoncées aux § 1 et § 2.

§ 4. Le montant à payer en EURO est arrondi à deux décimales suivant l'arrondissement dit arithmétique.

§ 5. Les montants repris dans la présente convention collective de travail, exprimés en franc belge, restent valables jusqu'au 31 décembre inclus.

B. Concrétisation

1. *Conversion des montants mentionnés dans la convention collective de travail du 23 avril 2001 portant l'accord national 2001-2002 (numéro d'enregistrement 57347/CO/1110000).*

Article 5

Les articles ou parties d'articles qui sont mentionnés dans la première rangée et la première et la quatrième colonne de la (des) rangée(s) suivante(s) du tableau ci-dessous ont trait à cette convention collective de travail.

Aux montants mentionnés en franc belge dans la deuxième colonne du tableau correspondent les montants en EURO de la troisième colonne, valables à partir du 1^{er} janvier 2002.

Point 2.1. augmentation salariale		
	BEF	EURO
2 ^{ème} turet	3	0,07
Point 2.2. salaires minima		
3 ^{ème} turet	3	0,07
Point 6.2. Fonds de sécurité d'Existence		
Point a.		
Hele uitkering	300	7,44
Halve uitkering	150	3,72
Point b.	3100	76,85
Point c.	300	7,44
Point 7.3. prépensions		
Point g.	3100	76,85
Point 10.1. prolongation de dispositions à durée déterminée existantes		
5 ^{ème} turet	3100	76,85
6 ^{ème} turet	3100	76,85

2. *Conversion des montants mentionnés dans la convention collective de travail du 23 avril 2001 relative à la modification et à la coordination des statuts du « Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des fabrications métalliques (numéro d'enregistrement 57348/CO/1110000).*

Article 6

Les articles ou parties d'articles qui sont mentionnés dans la première rangée et la première et la quatrième colonnes de la (des) rangée(s) suivante(s) du tableau ci-dessous ont trait à cette convention collective de travail.

Aux montants mentionnés en franc belge dans la deuxième colonne du tableau correspondent les montants mentionnés en EURO de la troisième colonne, valables à partir du 1^{er} janvier 2002.

Art. 14 §2.		
BEF		EURO
15 ^{ème} alinéa	24500	607,34
	21000	520,38
	17500	433,81
	14000	347,05
	10500	260,29
	7000	173,53
	3500	86,76
Art. 20.		
§1.	200	4,96
	100	2,48
§2.	200	4,96
	100	2,48
	300	7,44
	150	3,72
Art. 20bis §1.		
1 ^{er} alinéa	2600	64,45
2 ^{ème} alinéa	3100	76,85
3 ^{ème} alinéa	3100	76,85
Art. 20bis §2.		
1 ^{ste} alinéa	1300	32,23
2 ^{ème} alinéa	1550	38,42
3 ^{ème} alinéa	1550	38,42

3. Conversion des montants applicables mentionnés dans les conventions collectives de travail existantes.

Article 7

A la convention collective de travail du 13 mai 1997 relative à l'accord national 1997-1998 portant le numéro d'enregistrement 44221/COB/111.1&2, le paragraphe suivant est ajouté au point 3.3.B.c. :

« Dans la mesure où les ouvriers ont droit à une prime d'encouragement pour le passage volontaire à un emploi à temps partiel, ces primes s'élèvent au 31 décembre 2001 à 3.500 BEF pour un emploi 4/5 et à 6.000 BEF pour un emploi à mi-temps.

A partir du 1^{er} janvier 2002, ces primes s'élèveront à 86,76 EUROS pour un emploi 4/5 et 148,74 EUROS pour un emploi à mi-temps. »

Article 8

A la convention collective de travail du 19 avril 1999 relative à l'accord national 1999-2000 portant le numéro d'enregistrement 50669/COF/1110000, sont ajoutés les paragraphes suivants au point 4.1. a. :

« Dans la mesure où les ouvriers ont droit à une prime d'encouragement pour une interruption de carrière à mi-temps, cette prime s'élève à 1.500 BEF au 31 décembre 2001.

A partir du 1^{er} janvier 2002, cette prime s'élèvera à 37,18 EUROS »

« Dans la mesure où les ouvriers ont droit à une prime d'encouragement pour le passage d'un emploi 4/5 à une interruption de carrière à mi-temps, cette prime s'élève à 1.000 BEF au 31 décembre 2001.

A partir du 1^{er} janvier 2002, cette prime s'élèvera à 24,79 EUROS »

Article 9

A la convention collective de travail du 13 mai 1971 sur le statut des jeunes ouvriers de moins de 21 ans portant le numéro d'enregistrement 632/CO/111, est ajouté un article 5bis libellé comme suit :

« Art. 5bis. La base de calcul pour le salaire horaire minimum des mineurs s'élève au 31 décembre 2001 après augmentation et indexation à 303,28 BEF.

Au 1^{er} janvier 2002, cette base de calcul s'élèvera à 7,5181 EUROS »

Article 10

A la convention collective de travail du 20 février 1989 sur le salaire minimum garanti, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 janvier 1990, est ajouté un article 2bis libellé comme suit :

« Art. 2bis. Au 31 décembre 2001, le salaire mensuel brut garanti s'élève, après augmentations et indexation, à 49.940 BEF et sous forme de salaire horaire correspondant à 303,28 BEF en régime de 38 heures/semaine.

Au 1^{er} janvier 2002, ce salaire mensuel brut garanti s'élève à 1.237,98 EUROS et le salaire horaire correspondant à 7,5181 EUROS. »

Article 11

En application de la Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage industriel, les parties conviennent de demander un article 2bis supplémentaire à l'arrêté royal du 11 juin 1986 fixant le mode de calcul de l'indemnité due aux apprentis dans les entreprises ressortissant à la compétence de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

L'article supplémentaire est libellé comme suit :

« Art. 2bis. Au 31 décembre 2001, la base de calcul pour l'indemnité des apprentis s'élève, après augmentations et indexation, à 316,62 BEF.

Cette base de calcul s'élèvera à 7,8488 EUROS au 1^{er} janvier 2002. »

Article 12

A l'art. 8 de la convention collective de travail du 16 juin 1997 relative aux frais de transport des ouvriers, portant le numéro d'enregistrement 45237/CO/111.01.02, est ajouté un §4bis libellé comme suit :

« §4bis. L'intervention de l'employeur par kilomètre, sous forme de contribution hebdomadaire, pour les ouvriers n'utilisant pas un moyen de transport en commun public est reprise dans le tableau ci-dessous.

Les deuxième et cinquième colonnes du tableau ci-dessous ont trait à l'intervention patronale, après indexation, en franc belge au 31 décembre 2001.

Les troisième et sixième colonnes du tableau ci-dessous ont trait à l'intervention patronale en EURO au 1^{er} janvier 2002.

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur
1	1,17	43 - 45	14,43
2	2,35	46 - 48	15,17
3	3,52	49 - 51	16,01
4	3,79	52 - 54	16,56
5	4,19	55 - 57	17,08
6	4,44	58 - 60	17,65
7	4,61	61 - 65	18,34
8	4,86	66 - 70	19,24
9	5,16	71 - 75	20,13
10	5,40	76 - 80	21,00
11	5,70	81 - 85	21,94
12	5,88	86 - 90	22,73
13	6,20	91 - 95	23,65
14	6,49	96 - 100	24,52
15	6,77	101 - 105	25,43
16	6,97	106 - 110	26,35
17	7,24	111 - 115	27,27
18	7,54	116 - 120	28,21
19	7,81	121 - 125	29,08
20	8,01	126 - 130	29,97
21	8,25	131 - 135	30,84
22	8,58	136 - 140	31,68
23	8,87	141 - 145	32,57
24	9,15	146 - 150	33,79
25	9,35	151 - 155	34,31
26	9,69	156 - 160	35,18
27	9,94	161 - 165	36,02
28	10,21	166 - 170	36,86

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur
29	10,39	171 - 175	37,70
30	10,68	176 - 180	38,50
31-33	11,18	181 - 185	39,37
34-36	12,07	186 - 190	40,18
37-39	12,84	191 - 195	41,05
40-42	13,58	196 - 200	41,89

Article 13

A la convention collective de travail du 12 juillet 1999 relative à l'allocation spéciale compensatoire, portant le numéro d'enregistrement 52815/CO/111, est ajouté un article 2bis libellé comme suit :

« Art. 2bis. Au 31 décembre 2001, l'allocation spéciale compensatoire s'élève à :

3.500 BEF pour tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 485 BEF ;

2.200 BEF pour tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 275 BEF et 485 BEF ;

0 F pour tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 275 BEF.

Cette allocation spéciale compensatoire s'élève au 1^{er} janvier 2002 à :

86,76 EUROS pour tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 12,02 EUROS ;

54,54 EUROS pour tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 6,82 EUROS et 12,02 EUROS ;

0 EURO pour tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 6,82 EUROS.

Article 14

Au texte modifié et coordonné de la convention collective de travail du 22 novembre 1999 relative au système sectoriel de complément au régime légal de pension, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 2000, est ajouté un article 7bis libellé comme suit :

« Art. 7bis. Au 31 décembre 2001, le montant minimum pour l'obtention d'une rente annuelle s'élève à 25.000 BEF.

Au 1^{er} janvier 2002, ce montant s'élève à 619,73 EUROS »

CHAPITRE III. DURÉE

Article 15

La présente convention collective de travail, entrant en vigueur le 17 septembre 2001, est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

SALAIRES MINIMA NATIONAL

38h/s	01/09/2022 Augmentation + 0,79%	01/07/2023 + 6,05% index	01/01/2024 Augmentation CCT, + €0.2606
Salaire horaire	€14,3188	€15,1851	€15,4457

INDICES

INDICE DE SANTÉ (MOYENNE DE 4 MOIS)			
MOIS	2022	2023	2024
Janvier	113,42	125,26	126,56
Février	114,60	125,00	127,21
Mars	115,54	125,08	127,99
Avril	116,52	124,79	
Mai	117,02	124,63	
Juin	117,58	124,69	
Juillet	118,39	124,79	
Août	119,39	125,31	
Septembre	120,53	125,35	
Octobre	122,22	125,65	
Novembre	123,47	125,73	
Décembre	124,59	125,91	

830 a Tableaux frais de transport par train

Depuis le 1^{er} juillet 2019, le régime précédent sectoriel ne s'applique plus. Cependant, la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 (modifiée par la CNT n° 19/10 du 28/5/2019) conclue au conseil national du travail concernant la contribution financière des employeurs au prix des transports publics des travailleurs, amendés par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'appliqueront.

La contribution de l'employeur au transport par train ne changera donc que si le CCT-CNT est également modifié (ce qui n'était pas le cas en 2020-21-22). Les montants ci-dessous sont restés d'actualité en 2023, et ont été indexés de 12,5% à compter du 01/01/2024.

2023	INTERVENTION DU L'EMPLOYEUR			
	Distance en km	Mensuel EUR	Trimestriel EUR	Annuel EUR
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00

2023**INTERVENTION DU L'EMPLOYEUR**

Distance en km	Mensuel EUR	Trimesteriel EUR	Annuel EUR	Railflex EUR
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00

2023**INTERVENTION DU L'EMPLOYEUR**

Distance en km	Mensuel EUR	Trimesteriel EUR	Annuel EUR	Railflex EUR
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

2024**INTERVENTION DU L'EMPLOYEUR**

Distance en km	Mensuel EUR	Trimesteriel EUR	Annuel EUR	Railflex EUR
1	23,63	65,250	235,13	-
2	25,88	72,000	259,88	-
3	28,13	79,875	284,63	10,13
4	31,50	86,625	309,38	10,13
5	33,75	93,375	335,25	11,25
6	36,00	100,125	355,50	12,38
7	38,25	105,750	378,00	12,38
8	40,50	111,375	399,38	13,50
9	41,63	118,125	420,75	14,63
10	43,88	123,750	442,13	14,63
11	46,13	130,500	463,50	15,75
12	48,38	135,000	484,88	16,88
13	50,63	141,750	506,25	16,88
14	52,88	148,500	527,63	18,00
15	55,13	154,125	549,00	19,13
16	56,25	159,750	570,38	19,13
17	59,63	165,375	591,75	20,25
18	61,88	172,125	613,13	21,38
19	64,13	177,750	634,50	21,38
20	65,25	183,375	655,88	22,50
21	67,50	190,125	677,25	23,63
22	69,75	195,750	698,63	23,63
23	72,00	201,375	721,13	24,75
24	74,25	208,125	741,38	24,75
25	76,50	213,750	762,75	25,88
26	78,75	219,375	784,13	27,00

2024**INTERVENTION DU L'EMPLOYEUR**

Distance en km	Mensuel EUR	Trimesteriel EUR	Annuel EUR	Railflex EUR
27	79,88	226,125	805,50	28,13
28	83,25	231,750	828,00	28,13
29	85,50	237,375	849,38	29,25
30	86,63	243,000	870,75	29,25
31-33	91,13	253,125	904,50	30,38
34-36	95,63	268,875	957,38	32,63
37-39	101,25	282,375	1010,25	33,75
40-42	106,88	298,125	1063,13	36,00
43-45	111,38	312,750	1114,88	38,25
46-48	117,00	327,375	1167,75	40,50
49-51	122,63	342,000	1220,63	41,63
52-54	126,00	352,125	1257,75	42,75
55-57	129,38	363,375	1296,00	43,88
58-60	132,75	373,500	1332,00	46,13
61-65	138,38	387,000	1382,63	47,25
66-70	144,00	405,000	1445,63	49,50
71-75	134,00	375,000	1340,00	46,00

830 b Tableaux frais de transport par moyen privé

Intervention de l'employeur dans le transport domicile - travail
moyens de transport privés

ANNEXE -TABLE DE REMBOURSEMENT DU TRAVAIL

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	TRANSPORT PAR VÉLO 2021	TRANSPORT PAR VÉLO 2022	TRANSPORT PAR VÉLO 2024
1	0,24 €	0,24 €	0,27 €
2	0,48 €	0,48 €	0,54 €
3	0,72 €	0,72 €	0,81 €
4	0,96 €	0,96 €	1,08 €
5	1,00 €	1,00 €	1,35 €
6	1,00 €	1,08 €	1,62 €
7	1,05 €	1,26 €	1,89 €
8	1,20 €	1,44 €	2,16 €
9	1,35 €	1,62 €	2,43 €
10	1,50 €	1,80 €	2,70 €
11	1,65 €	1,98 €	2,97 €
12	1,80 €	2,16 €	3,24 €
13	1,95 €	2,34 €	3,51 €
14	2,10 €	2,52 €	3,78 €
15	2,25 €	2,70 €	4,05 €
16	2,40 €	2,88 €	4,32 €
17	2,55 €	3,06 €	4,59 €
18	2,70 €	3,24 €	4,86 €
19	2,85 €	3,42 €	5,13 €
20	3,00 €	3,60 €	5,40 €
21	3,15 €	3,78 €	5,67 €
22	3,30 €	3,96 €	5,94 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	TRANSPORT PAR VÉLO 2021	TRANSPORT PAR VÉLO 2022	TRANSPORT PAR VÉLO 2024
23	3,45 €	4,14 €	6,21 €
24	3,60 €	4,32 €	6,48 €
25	3,75 €	4,50 €	6,75 €
26	3,90 €	4,68 €	7,02 €
27	4,05 €	4,86 €	7,29 €
28	4,20 €	5,04 €	7,56 €
29	4,35 €	5,22 €	7,83 €
30	4,50 €	5,40 €	8,10 €
31	4,65 €	5,58 €	8,37 €
32	4,80 €	5,76 €	8,64 €
33	4,95 €	5,94 €	8,91 €
34	5,10 €	6,12 €	9,18 €
35	5,25 €	6,30 €	9,45 €
36	5,40 €	6,48 €	9,72 €
37	5,55 €	6,66 €	9,99 €
38	5,70 €	6,84 €	10,26 €
39	5,85 €	7,02 €	10,53 €
40	6,00 €	7,20 €	10,80 €
Plus de 40	6,00 €	7,20 €	10,80 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2021	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2022	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2024
1	1,50 €	1,50 €	1,69 €
2	1,50 €	1,50 €	1,69 €
3	1,50 €	1,50 €	1,69 €
4	1,50 €	1,50 €	1,69 €
5	1,50 €	1,50 €	1,69 €
6	1,50 €	1,50 €	1,69 €
7	1,50 €	1,50 €	1,69 €
8	1,50 €	1,50 €	1,69 €
9	1,50 €	1,50 €	1,69 €
10	1,50 €	1,50 €	1,69 €
11	1,50 €	1,50 €	1,69 €
12	1,50 €	1,50 €	1,69 €
13	1,50 €	1,50 €	1,69 €
14	1,50 €	1,50 €	1,69 €
15	1,50 €	1,50 €	1,69 €
16	1,50 €	1,50 €	1,69 €
17	1,50 €	1,50 €	1,69 €
18	1,50 €	1,50 €	1,69 €
19	1,50 €	1,50 €	1,69 €
20	1,50 €	1,50 €	1,69 €
21	1,80 €	1,80 €	2,03 €
22	1,80 €	1,80 €	2,03 €
23	1,80 €	1,80 €	2,03 €
24	1,80 €	1,80 €	2,03 €
25	1,80 €	1,88 €	2,11 €
26	1,80 €	1,95 €	2,19 €
27	1,80 €	2,03 €	2,28 €
28	1,80 €	2,10 €	2,36 €
29	1,80 €	2,18 €	2,45 €
30	1,80 €	2,25 €	2,53 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2021	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2022	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2024
31	1,86 €	2,33 €	2,62 €
32	1,92 €	2,40 €	2,70 €
33	1,98 €	2,48 €	2,78 €
34	2,04 €	2,55 €	2,87 €
35	2,10 €	2,63 €	2,95 €
36	2,16 €	2,70 €	3,04 €
37	2,22 €	2,78 €	3,12 €
38	2,28 €	2,85 €	3,21 €
39	2,34 €	2,93 €	3,29 €
40	2,40 €	3,00 €	3,38 €
41	2,46 €	3,08 €	3,46 €
42	2,52 €	3,15 €	3,54 €
43	2,58 €	3,23 €	3,63 €
44	2,64 €	3,30 €	3,71 €
45	2,70 €	3,38 €	3,80 €
46	2,76 €	3,45 €	3,88 €
47	2,82 €	3,53 €	3,97 €
48	2,88 €	3,60 €	4,05 €
49	2,94 €	3,68 €	4,13 €
50	3,00 €	3,75 €	4,22 €
51	3,06 €	3,83 €	4,30 €
52	3,12 €	3,90 €	4,39 €
53	3,18 €	3,98 €	4,47 €
54	3,24 €	4,05 €	4,56 €
55	3,30 €	4,13 €	4,64 €
56	3,36 €	4,20 €	4,73 €
57	3,42 €	4,28 €	4,81 €
58	3,48 €	4,35 €	4,89 €
59	3,54 €	4,43 €	4,98 €
60	3,60 €	4,50 €	5,06 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2021	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2022	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2024
61	3,66 €	4,58 €	5,15 €
62	3,72 €	4,65 €	5,23 €
63	3,78 €	4,73 €	5,32 €
64	3,84 €	4,80 €	5,40 €
65	3,90 €	4,88 €	5,48 €
66	3,96 €	4,95 €	5,57 €
67	4,02 €	5,03 €	5,65 €
68	4,08 €	5,10 €	5,74 €
69	4,14 €	5,18 €	5,82 €
70	4,20 €	5,25 €	5,91 €
71	4,26 €	5,33 €	5,99 €
72	4,32 €	5,40 €	6,08 €
73	4,38 €	5,48 €	6,16 €
74	4,44 €	5,55 €	6,24 €
75	4,50 €	5,63 €	6,33 €
76	4,56 €	5,70 €	6,41 €
77	4,62 €	5,78 €	6,50 €
78	4,68 €	5,85 €	6,58 €
79	4,74 €	5,93 €	6,67 €
80	4,80 €	6,00 €	6,75 €
81	4,86 €	6,08 €	6,83 €
82	4,92 €	6,15 €	6,92 €
83	4,98 €	6,23 €	7,00 €
84	5,04 €	6,30 €	7,09 €
85	5,10 €	6,38 €	7,17 €
86	5,16 €	6,45 €	7,26 €
87	5,22 €	6,53 €	7,34 €
88	5,28 €	6,60 €	7,43 €
89	5,34 €	6,68 €	7,51 €
90	5,40 €	6,75 €	7,59 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2021	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2022	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT 2024
91	5,46 €	6,83 €	7,68 €
92	5,52 €	6,90 €	7,76 €
93	5,58 €	6,98 €	7,85 €
94	5,64 €	7,05 €	7,93 €
95	5,70 €	7,13 €	8,02 €
96	5,76 €	7,20 €	8,10 €
97	5,82 €	7,28 €	8,18 €
98	5,88 €	7,35 €	8,27 €
99	5,94 €	7,43 €	8,35 €
100	6,00 €	7,50 €	8,44 €
101	6,06 €	7,58 €	8,52 €
102	6,12 €	7,65 €	8,61 €
103	6,18 €	7,73 €	8,69 €
104	6,24 €	7,80 €	8,78 €
105	6,30 €	7,88 €	8,86 €
106	6,36 €	7,95 €	8,94 €
107	6,42 €	8,03 €	9,03 €
108	6,48 €	8,10 €	9,11 €
A partir de 109	6,50 €	8,18 €	9,20 €



Éditeur responsable:
Rohnny Champagne
rue J. Jordaens 17 – 1000 Bruxelles



www.abvmetaal.be/fr