



## **2090000 Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques**

<b>Prime de fin d'année.....</b>	<b>2</b>
Convention collective de travail du 15 mai 1979 (5.860).....	2
Convention collective de travail du 14 juin 1989 (23.715), modifiée par la convention collective de travail du 8 mars et 19 avril 1991 (27.248) .....	9
Convention collective de travail du 19 avril 1990 (25.255), modifiée par la convention collective de travail du 20 février et 19 avril 1991 (27.247).....	12
Convention collective de travail du 13 novembre 2003 (69.670).....	15
Convention collective de travail du 23 août 2004 (74.113).....	17
<b>Attribution Pouvoir d'achat / Pension extralégale .....</b>	<b>21</b>
Convention collective de travail du 24 septembre 2007 (85.840).....	21
<b>Frais de transport .....</b>	<b>32</b>
Convention collective de travail du 15 février 1973 (1.771) modifiée par les conventions collective de travail du 4 octobre 1999 (53.386) et du 24 septembre 2007 (85.840).....	32
<b>Pension complémentaire .....</b>	<b>39</b>
Convention collective de travail du 18 janvier 2007 (82.045).....	39
Convention collective de travail du 24 septembre 2007 (85.840).....	39



## **Prime de fin d'année**

### **Convention collective de travail du 15 mai 1979 (5.860)**

*Cette CCT n'a pas été rendue obligatoire*

*Cette CCT n'existe pas en français*

Gewestelijke collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 1979 betreffende de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden van de ondernemingen behorende tot het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid

Tussen de Federatie van de ondernemingen van de metaalverwerkende nijverheid, vertegenwoordigd door de heren M. THIBAUT, A. DEPOORTER en B. SIMOENS,

enerzijds,

en

- de Landelijke Bedienden Centrale, vertegenwoordigd door de heren M. VAN AKEN en O. VERHEYDEN,
- de Bond der Bedienden, Technici en Kadern van België, vertegenwoordigd door de heer F. VERCAUTEREN,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door de heer E. CASSIER,

anderzijds,

wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

#### **1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen gelegen in het Land van Waas en die ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden der Metaalfabrikatennijverheid. Zij is niet van toepassing op de ondernemingen die afhangen van de paritaire sectie der ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen en op de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, evenmin op de Scheepswerf van Rupelmonde, de Nieuwe Scheldewerven en de Scheepswerf van Kruibeke.

#### **5. Eindejaarspremie**

Aan de bedienden wordt een eindejaarspremie toegekend gelijk aan een dertiende maand volgens onderstaande toepassingsmodaliteiten :



## § 1. Berekeningsbasis

De dertiende maand wordt vergoed aan de individuele basiswedde van de bediende, verhoogd met de eventuele individuele of collectieve productiepremie.

## § 2. Datum waarop de wedde in aanmerking genomen wordt - Referteperiode

a) Datum waarop de wedde in aanmerking wordt genomen :

1. Zo een bediende ingeschreven is in het personeelsregister op datum van de uitbetaling der premie : wedde op 30,11 van het refertejaar.

2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bij uitdiensttreding in de loop van het jaar of bij schorsing ingevolge oproeping onder de wapens : wedde van de 1ste van de maand tijdens dewelke de betrokkene uit dienst gaat.

3. Voor aftrek bij ongewettigde afwezigheid : wedde op 30 november.

b) Referteperiode :

Loopt van 1.12 van het voorgaande jaar tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

## § 3. Uitbetaling van de premie

Uitbetalingsdatum van de premie :

a) Bij een volledig jaar prestatie : de premie zal uitbetaald worden ten laatste de laatste werkdag vóór 25 december.

b) Bij afdanking in de loop van het jaar : samen met de laatste weddeafrekening van de bediende.

c) Bij oproeping onder de wapens : op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst van de bediende geschorst wordt.

## § 4. Rechthebbenden

Om recht te hebben op de uitkering van de volledige eindejaarspremie of een pro-rata, dient de bediende 60 werkdagen effectief gepresteerd te hebben gedurende de referteperiode, met uitzondering voor de gevallen voorzien in § 5, c) en d). Deze voorwaarde is eveneens vervuld wanneer de gevergdde prestatie gedeeltelijk aansluitend geleverd werd in de voorgaande referteperiode.

## § 5. Pro-rata uitbetalingen

a) Onverminderd de in § 4 voorziene effectieve prestaties, wordt voor de berekening van het aantal maanden pro-rata :



- de indiensttreding vanaf de 1ste van de maand tot en met de 15de van de maand als een volledige maand prestatie aangezien.

- de uitdiensttreding vanaf de 16de van de maand tot en met het einde van de maand als een volledige maand prestatie aangezien.

b) Bij afdanking door de werkgever, behalve om zwaarwichtige redenen, in de loop van het refertejaar : 1/12 van de dertiende maand per gepresteerde maand.

c) De gepensioneerde bedienden ontvangen op het ogenblik van de uitdiensttreding 1/12 van de dertiende maand per gepresteerde maand.

d) In geval van overlijden van een bediende, ontvangen de personen, die de begrafenis kosten dragen, 1/12 van de dertiende maand per gepresteerde maand.

e) Bedienden die opgeroepen worden voor militaire dienst ontvangen pro-rata volgens het gepresteerd aantal maanden.

f) Bedienden die afgedankt worden om zwaarwichtige redenen hebben geen recht op een pro-rata uitkering. Bedienden die zelf ontslag nemen hebben slechts recht op een pro-rata indien zij 6 jaar anciënniteit hebben in de onderneming en 60 dagen effectieve prestaties tellen in de referteperiode waarin zij ontslag nemen, dit laatste in afwijking van § 4.

## § 6. Gelijktellingen

Volgende periodes van afwezigheid worden, onverminderd § 4 van punt 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor wat de berekening van de dertiende maand betreft :

a) Arbeidsongeval/Beroepsziekte : gelijkstelling van maximum 365 kalenderdagen per arbeidsongeval/beroepsziekte. § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is hier niet van toepassing.

b) Ziekte, zwangerschapsverlof en ongeval van gemeen recht : gelijkstelling van de eerste 2 periodes van afwezigheid waarvoor de werkgever, in uitvoering van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de eerste dertig dagen (bedienden aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van tenminste drie maanden) of de eerste zeven dagen (bedienden aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden) dient te betalen, met een maximumduur van 6 maand.

c) Wederoproeping onder de wapens : volledige gelijkstelling van de wederoproepingsperiode, met uitsluiting van een wederoproeping tijdens mobilisatie- of oorlogstijd.



d) Klein verlet, jaarlijks verlof en betaalde feestdagen : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst.

e) Kredieturen, sociale promotie, syndicale vorming, familiaal verlof : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten.

f) Andere betaalde wettelijke of conventionele afwezigheden : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten.

g) Geen gelijkstelling voor : staking of lock-out.  
oproeping onder de wapens (wel pro-rata).

#### § 7. Aftrek wegens ongewettigde afwezigheden

De waarde van 1 normale werkdag per dag ongewettigde afwezigheid.

#### § 8. Slotbepalingen

De op bedrijfsvlak bestaande gunstigere overeenkomsten blijven behouden met uitzondering van § 2, a), 2 en § 5, a).

Op vraag van de bediende kan deze laatste een gedetailleerde afrekening bekomen van de eindejaarspremie.

### 6. *Algemene beschikkingen*

Gunstiger overeenkomsten betreffende voornoemde punten op het vlak van de onderneming blijven van toepassing.

De in onderhavig akkoord opgenomen punten kunnen in geen geval gecumuleerd worden met gelijkaardige voordelen die op andere vlakken zouden tot stand komen.

Zowel op gewestelijk, plaatselijk als ondernemingsvlak zal tijdens de geldigheidsduur van de overeenkomst geen enkele nieuwe eis van algemene of collectieve aard gesteld worden.

Deze beschikking sluit niet uit :

- Individuele weddeaanpassingen;
- Aanpassingen welke voortvloeien uit een wijziging, hetzij van het weddestelsel, hetzij van de individuele beroepenclassificatie van de bedienden. Deze laatste kunnen geen aanleiding zijn om algemene weddeverhogingen te bekomen.

### 7. *Duur*



Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig tot 31 december 1980, doch voor de arbeidsduurvermindering tot 28 februari 1981.

De punten 3, 4 en 5 zijn nochtans van onbepaalde duur, ten ware één der partijen er een einde wenst aan te stellen, waarbij zij een vooropzeg van 3 maanden moet in acht nemen, per aangetekend schrijven te richten aan de andere partij en aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden der Metaalfabrikatennijverheid.

#### *8. Bijzondere bepaling*

De toepassing van dit gewestelijk akkoord voor Nobels Peelman zal gebeuren volgens de eigen modaliteiten op bedrijfsvlak overeengekomen.



## Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst Waasland

In uitvoering van punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst Waasland, zijn volgende bijzondere bepalingen van toepassing :

- Bij verandering van werkgever zal aan de bediende een attest afgeleverd worden (door de werkgever) waaruit blijkt hoeveel verlofdagen in dit bedrijf ingevolge arbeidsduurvermindering betrokkene reeds opgebruikt heeft. Deze dagen worden in mindering gebracht op het aantal eventueel bestaande verlofdagen ingevolge de arbeidsduurvermindering bij de nieuwe werkgever.
- Verlofdagen ingevolge vermindering van de arbeidsduur die samenvallen met dagen waarop de arbeidsovereenkomst geschorst is, worden op dezelfde manier behandeld als wettelijke vakantiedagen die samenvallen met schorsingsdagen (schorsingen : zie wetgeving jaarlijks verlof).
- Verlofdagen ingevolge vermindering van de arbeidsduur die vóór het einde van de overeenkomst niet meer kunnen opgenomen worden komen te vervallen.
- Voor de bedienden met een veranderlijke wedde is de berekeningswijze van het loon voor de bijkomende verlofdagen dezelfde als deze welke van toepassing is voor de betaalde feestdagen, waarvan sprake in het hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.



Collectieve arbeidsovereenkomst Waasland

Berekeningswijze eindejaarspremie (zie punt 5, § 6)

Om te berekenen welke de nominale waarde van de eindejaarspremie is ingeval een aantal dagen niet gelijkgesteld worden voor de berekening van de eindejaarspremie, kan volgende formule aangewend worden :

13de maand x  $\frac{\text{effectief gepresteerde} + \text{gelijkgestelde dagen}}{\text{maximum presteerbare dagen in de firma}}$

Voorbeeld :

Een bediende verdient 35 000 BEF/maand en heeft 160 dagen effectief gepresteerd + 42 dagen die gelijkgesteld worden ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst.

35 000 BEF x  $\frac{160 \text{ effectief gepresteerde dagen} + 42 \text{ gelijkgestelde dagen}}{231 \text{ presteerbare dagen}}$

35 000 BEF x  $\frac{202 \text{ dagen}}{231 \text{ dagen}}$  = 30 606 BEF = waarde van de eindejaarspremie.



**Convention collective de travail du 14 juin 1989 (23.715), modifiée par la convention collective de travail du 8 mars et 19 avril 1991 (27.248)**

Octroi d'une prime de fin d'année dans la province de Limbourg

Article 1er. Champ d'application.

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de la province de Limbourg.

§ 2. Pour les matières réglées par la présente convention collective de travail, le champ d'application est conforme au champ d'application déjà prévu en ces domaines par les conventions collectives de travail nationales ou régionales ou par les conventions ou usages existant au niveau des entreprises.

A défaut, la présente convention collective de travail s'applique aux employés "barémisés et barémisables".

Par "employés" on entend les employés et les employées.

Art. 2. Prime de fin d'année - Réalisation d'un treizième mois.

2.1. Programmation

Une programmation visant à introduire un treizième mois est convenue selon les dispositions reprises ci-après :

- en 1989 : 25 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté;
- en 1990 : 50 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté;
- en 1991 : 75 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté;
- en 1992 : 100 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté.

2.2. Conditions d'octroi et de paiement

2.2.1. La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend respectivement du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle se rapporte la prime jusqu'à et y compris le 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime. Exemple en matière de prime 1989 : la période de référence s'étend du 1er décembre 1988 jusqu'à et y compris le 30 novembre 1989.

2.2.2. L'appointement entrant en considération pour le calcul de la prime de fin d'année est l'appointement de base du 1er novembre de l'année à laquelle se rapporte



la prime, non compris les primes ou suppléments quel qu'en soit la nature à l'exception des primes de production.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant que pendant la période de référence prévue, il y ait eu soixante jours de travail effectif (jours de réduction de la durée du travail - RDT - y compris). Pour l'application de ce paragraphe, les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours réellement travaillés.

2.2.4. Condition au bénéfice de la prime de fin d'année

- a) être en service respectivement au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, sauf pour les cas prévus au point 2.2.7. et
- b) avoir atteint à cette date au moins six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

2.2.5. La prime est payée au plus tard au 31 décembre de l'année est réduite de 1/260<sup>e</sup> du montant brut de la prime, par journée non assimilée.

2.2.6. Sous réserve de soixante jours effectivement travaillés pendant la période de référence, les journées ou périodes non effectivement travaillées suivantes sont assimilées à des journées réellement travaillées :

- les jours fériés payés légaux;
- les petits chômages prévus légalement;
- les jours de vacances légales;
- les jours de réduction de la durée du travail (jours R.D.T.);
- les jours de congé-éducation payé;
- les jours de congé syndical;
- les jours de congé familial avec un maximum de dix jours par période de référence;
- les jours de rappel sous les armes;
- maladie et accident de droit commun : assimilation des périodes d'absence pendant la période de référence avec une durée maximale totale de deux mois.
- les journées d'absence pour cause de congé de maternité et de repos d'accouchement (15 semaines au maximum).

Ces jours ne sont assimilés que si la preuve est fournie de soixante journées effectivement travaillées pendant la période de référence.

*(Tiret 9 est modifié et tiret 10 est ajouté par l'article 5§2 de la CCT du 8 mars et 19 avril 1991 – 27.248 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour une durée indéterminée.)*

2.2.7. En dérogation à l'article 2.2.4. a) et sous réserve de soixante jours effectivement travaillés pendant la période de référence, une prime de fin d'année prorata temporis est payée :

- a) aux employés pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'année de référence;
- b) à la personne qui a supporté les frais de funérailles pour un employé décédé;
- c) aux employés appelés sous les drapeaux;
- d) aux employés licenciés par l'employeur sauf pour motifs graves;



e) aux employés à la fin de leur contrat de stagiaire et contrat à durée déterminée.

La condition de soixante journées effectivement travaillées pour ouvrir le droit au prorata, ne s'applique pas en cas de décès, de prépension ou de pension légale.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation, article 2.1., et de l'article 2.2.6., 1<sup>er</sup> alinéa, dernier tiret concernant le congé de maternité et le repos d'accouchement) des conventions d'entreprises existantes qui existaient déjà antérieurement restent intégralement d'application, même si celles-ci sont moins favorables que les conditions d'octroi et de paiement prévues par la présente convention collective de travail.

Les entreprises qui disposent déjà d'une programmation relative au niveau de la prime de fin d'année qui est plus favorable que les dispositions de la présente convention collective de travail continuent à appliquer cette programmation.

*(L'art 2.2.8 est remplacé par les dispositions de l'art. 5§2 de la CCT du 8 mars et 19 avril 1991 – 27.248 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour une durée indéterminée.)*

2.2.9. La prime de fin d'année calculée comme prévu ci-devant, n'est acquise que si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée. Une retenue de 10 p.c. est appliquée chaque fois pour chaque journée d'absence injustifiée, signifiée à l'intéressé.

2.2.10. Des entreprises confrontées à de sérieuses difficultés économiques et/ou financières peuvent demander des dérogations à la présente convention collective de travail en suivant la procédure de conciliation prévue.

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1989. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



**Convention collective de travail du 19 avril 1990 (25.255), modifiée par la convention collective de travail du 20 février et 19 avril 1991 (27.247)**

Octroi d'une prime de fin d'année dans la province d'Anvers

CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques pour la province d'Anvers.

Elle est conclue en exécution de l'article 9 de l'accord social provincial 1989-1990, pour les employés des fabrications métalliques de la province d'Anvers, enregistré sous le n° 23686/CO/209.

§ 2. Pour les matières réglées par la présente convention collective de travail, le champ d'application est conforme aux champ d'application déjà prévu dans ces domaines par les conventions collectives de travail nationales ou régionales ou par les conventions et usages existant au niveau des entreprises.

A défaut, les dispositions de la présente convention collective de travail sont d'application aux employés "barémisés et barémisables".

Par "employés", on entend les employés et les employées.

*Prime de fin d'année - Réalisation d'un 13e mois*

Art. 2. 2.1. Programmation.

Une programmation portant réalisation d'un treizième mois est convenu selon les dispositions suivants :

- en 1989 : 25 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;
- en 1990 : 50 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;
- en 1991 : 75 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;
- en 1992 : 100 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;

2.2. Conditions d'octroi et de paiement

2.2.1. La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend respectivement du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle se rapporte la prime au 30 novembre y compris de l'année à laquelle se rapporte la prime.



Exemple en ce qui concerne la prime 1989 : la période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> décembre 1988 au 30 novembre 1989 y compris.

2.2.2. L'appointement qui est pris en considération pour le calcul de la prime de fin d'année est l'appointement de base du 1<sup>er</sup> décembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, prime et compléments de quelque nature que ce soit non compris, à l'exception des primes de production.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant qu'il y ait eu des prestations effectives de soixante jours pendant la période de référence (y compris les jours de réduction du temps de travail jours R.D.T.). Pour l'application de ce paragraphe les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours effectivement prestés.

2.2.4. Conditions pour pouvoir bénéficier de la prime de fin d'année :

- a) être en service respectivement au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, sauf dans les cas prévus au point 2.2.7. et
- b) avoir atteint à cette date au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

2.2.5. La prime est payée au plus tard au 31 décembre de l'année à laquelle se rapporte la prime.

La prime de fin d'année est réduite de 1/260<sup>e</sup> du montant brut de la prime pour chaque journée non assimilée.

2.2.6. Sous réserve de la prestation effective de soixante jours pendant la période de référence, les jours ou périodes non effectivement prestés suivants sont assimilés à des jours effectivement travaillés :

- le jours fériés légaux;
- le petit chômage prévu légalement;
- les jours de vacances légaux;
- les jours de réduction du temps de travail (jours R.D.T.);
- les jours de congé-éducation;
- les jours de congé syndical;
- les jours de congé familial avec un maximum de dix jours par période de référence;
- les jours de rappel sous les armes;
- maladie et accident de droit commun : assimilation des périodes d'absence pendant la période de référence avec une durée maximale totale de deux mois ;
- les journées d'absence pour cause de congé de maternité et de repos d'accouchement (15 semaines au maximum).

Ces jours ne sont assimilés que si la preuve est faite de prestations effectives de soixante jours pendant la période de référence.

*(Tiret 9 est modifié et tiret 10 est ajouté par l'art. 7§1 de la CCT du 20 février et 19 avril 1991 – 27.247 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour une durée indéterminée.)*



2.2.7. En dérogation à l'article 2.2.4. a) et sous réserve de prestations effectifs de soixante jours pendant la période de référence une prime de fin d'année prorata temporis est payée :

- a) aux employés qui ont été pensionnés ou prépensionnés pendant la période de référence;
- b) à la personne qui a pris en charge les frais des funérailles d'un employé décédé;
- c) aux employés qui ont été appelés sous les drapeaux;
- d) aux employés qui ont été licenciés par l'employeur, sauf pour motifs graves;
- e) aux employés à la fin de leur contrat de stagiaire ou contrat à durée déterminée.

La condition de prestations effectives de soixante jours pour ouvrir le droit à un prorata, n'est pas applicable en cas de décès ou de mise à la prépension ou pension légale.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation, article 2.1., et de l'article 2.2.6., 1er alinéa, dernier tiret concernant le congé de maternité et le repos d'accouchement) des conventions d'entreprises existantes qui existaient déjà antérieurement restent intégralement d'application, même si celle-ci sont moins favorables que les conditions d'octroi et de paiement prévues par la présente convention.

Les entreprises qui disposent déjà d'une programmation relative au niveau de la prime de fin d'année qui est plus favorable que les dispositions de la présente convention continuent à appliquer cette programmation.

*(L'art. 2.2.8 est remplacé par les dispositions de l'art 7§2 de la CCT du 20 février et 19 avril 1991 – 27.247 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour une durée indéterminée.)*

2.2.9. La prime de fin d'année, calculée comme mentionné ci-devant, n'est acquise que si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée.

Une diminution de 10 p.c. est appliquée chaque fois pour chaque jour d'absence injustifiée signifiée à l'intéressé.

2.2.10. Des entreprises connaissant de sérieuses difficultés économiques et/ou financières peuvent obtenir des dérogations à la présente convention collective de travail moyennant l'observation de la procédure de conciliation prévue.

#### *Validité*

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er janvier 1989.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective de travail du 13 novembre 2003 (69.670)**

Octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale

### CHAPITRE Ier. *Objet*

Article 1er. La présente convention collective de travail coordonne les règles, concernant l'octroi d'une prime de fin d'année, comme fixées dans la convention collective de travail des 30 janvier et 2 mars 1992, relative aux conditions de travail pour le Brabant, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 mai 1997 (Moniteur belge du 27 novembre 1997) et dans l'accord régional du 13 novembre 2003.

### CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 2. La présente convention s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques situées dans les provinces du Brabant flamand et du Brabant wallon ainsi que dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Par "employés" il faut entendre : les employés tant masculins que féminins. Les dispositions de cette convention collective de travail s'appliquent uniquement aux employés barémisés et barémisables.

### CHAPITRE III. *Conditions d'octroi*

Art. 3. Une prime de fin d'année est octroyée aux employés qui comptent au moins un an de service dans l'entreprise à la fin de la période de référence.

L'année de référence prise en compte est la période qui se situe entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année considérée.

### CHAPITRE IV. *Montant*

Art. 4. Le montant de la prime de fin d'année est égal à 6,66 p.c. de la rémunération annuelle brute. La rémunération annuelle brute est calculée sur base de la rémunération pour les prestations effectives et les périodes assimilées. La prime de fin d'année est à payer dans le courant du mois de décembre de l'année considérée.

### CHAPITRE V. *Assimilations*

Art. 5. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations effectives :

- le salaire garanti pour les journées d'absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle;



- le salaire garanti pour maladie de droit commun à concurrence de maximum 1 mois et de maximum 1 période ininterrompue par an;
- le salaire journalier garanti;
- les jours de vacances annuelles;
- les jours fériés;
- le petit chômage;
- les jours de réduction de temps de travail;
- la formation syndicale;
- les heures syndicales pour l'exécution de mandats au sein du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et de la délégation syndicale;
- le congé d'ancienneté.

#### CHAPITRE VI. *Prorata temporis*

Art. 6. Pour autant qu'ils comptent un an d'ancienneté à la date de leur départ, la prime de fin d'année est accordée prorata temporis aux employés :

- licenciés dans le courant de l'année de référence, sauf en cas de licenciement pour motif grave;
- qui quittent l'entreprise pour prendre leur pension;
- dont le contrat de travail à durée déterminée prend fin.

Art. 7. La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux systèmes existant dans l'entreprise qui tiennent lieu de prime de fin d'année et qui sont plus favorables.

#### CHAPITRE VII. *Durée*

Art. 8. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2004 et peut être résiliée moyennant une lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et moyennant un délai de préavis de 6 mois.

#### CHAPITRE VIII. *Abrogation*

Art. 9. Les parties conviennent d'abroger le chapitre III, prime de fin d'année, de la convention collective de travail des 30 janvier et 2 mars 1992 à partir du 1er janvier 2004.



## **Convention collective de travail du 23 août 2004 (74.113)**

Prime de fin d'année pour les employeurs et les employés barémisés et barémisables des fabrications métalliques des provinces de Flandre occidentale et orientale

### *CHAPITRE Ier. Introduction*

#### Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisés et barémisables des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et situées dans les provinces de Flandre occidentale et Flandre orientale, à l'exception des entreprises situées dans le Pays de Waas. Par "Pays de Waas", on entend : Beveren-Waas, Kruibeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse. Par "employés", on entend : les employés et employées.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux entreprises de montages de ponts et charpentes métalliques, ni aux entreprises suivantes : Volvo Cars Gent SA / Gand et Volvo Europa Truck SA / Oostakker.

#### Art. 2. Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du chapitre VII, article 12 de la convention conclue pour les employeurs et les employés barémisés et barémisables des fabrications métalliques des provinces de Flandre occidentale et orientale du 25 septembre 2003 et enregistrée le 15 mars 2004 sous le numéro 70345/CO/209.

### *CHAPITRE II. Principe général*

#### Art. 3. Droit à une prime de fin d'année équivalente à un treizième mois

Sous réserve des conditions fixées dans la présente convention collective de travail pour le droit à une prime de fin d'année ainsi du mode de calcul et des modalités d'octroi et de paiement, l'employé a droit à une prime de fin d'année équivalente à un treizième mois. Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit être en service au 30 novembre de l'année pour laquelle la prime de fin d'année est versée, sauf les cas prévus à l'article 4, § 4.

### *CHAPITRE III. Conditions du droit à la prime de fin d'année, mode de calcul, modalités d'octroi et de paiement*

#### Art. 4. § 1er. Ayant droits

##### a. Emploi à temps plein (semaine de cinq jours)



Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit avoir effectivement presté 60 jours de travail pendant la période de référence, à l'exception des cas prévus à l'article 4, § 4b et à l'article 4, § 4c.

**b. Emploi à temps plein autre qu'en semaine de cinq jours**

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit, à l'exception des cas prévus à l'article 4, § 4b et à l'article 4, § 4c, prêter effectivement, pendant la période de référence, un nombre de jours de travail égal au résultat du calcul suivant :

$$\frac{60 \times \text{nombre de jours de travail/semaine}}{5}$$

Exemple : un employé travaille à temps plein en équipe de week-end, le samedi et dimanche. Le nombre de jours de travail se calcule donc comme suit :

$$\frac{60 \times 2}{5} = 24 \text{ jours de travail}$$

**c. Emploi à temps partiel (avec horaire fixe ou variable)**

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit, pendant la période de référence, prêter un nombre d'heures de travail, égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prêter par un employé à temps plein pendant 60 jours de travail, et ce, proportionnellement à son emploi à temps partiel.

Exemple : un employé travaille 20 heures par semaine. Un employé à temps plein travaille 38 heures par semaine. Un temps plein preste donc 456 heures sur 60 jours de travail. Le calcul pour cet employé à temps partiel est donc le suivant :

$$\frac{20 \times 456}{38} = 240 \text{ heures}$$

**Art. 4. § 2. Base de calcul de la prime de fin d'année**

La prime de fin d'année, telle que définie à l'article 3, est égale à la rémunération mensuelle brute individuelle du mois de juillet de la période de référence, à 100 p.c., c'est-à-dire la rémunération mensuelle brute individuelle sans aucun supplément.

**Art. 4. § 3. Période de référence**

Cette période prend cours au 1er décembre de l'année précédente et prend fin au 30 novembre de l'année pour laquelle la prime de fin d'année est versée.

**Art. 4. § 4. Versements au prorata**

Sans préjudice des prestations effectives visées à l'article 4, § 1er :



- a. en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motifs graves, dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- b. en cas de pension légale et prépension dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- c. en cas de décès dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- d. en cas d'entrée en service dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- e. pour les employés sous contrat à durée déterminée dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence.

#### Art. 4. § 5. Assimilations

Sans préjudice des prestations visées à l'article 4, § 1er, les périodes d'absence suivantes sont assimilées à des prestations effectives en ce qui concerne le calcul de la prime de fin d'année :

- a. les jours d'accident de travail;
- b. les jours de maladie et accident de droit commun : assimilation de deux premières périodes d'absence pendant la période de référence pour lesquelles le salaire mensuel garanti est versé (la condition de paiement du salaire mensuel garanti ne vaut pas en cas de congé de maternité), avec une durée maximale de 6 mois;
- c. les jours de petit chômage;
- d. les jours fériés légaux rémunérés;
- e. les jours de vacances annuelles.

#### Art. 4. § 6. Jours non assimilés

Par jour non assimilé, la prime de fin d'année est minorée de 1/261 du montant brut de la prime.

#### Art. 4. § 7. Date de versement de la prime de fin d'année

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 31 janvier de l'année suivant l'année pour laquelle la prime est versée, pour autant que l'employé soit en service au 30 novembre de la période de référence.

#### Art. 4. § 8. Usages et conventions existants

Les usages et conventions en application dans les entreprises, concernant le mode de calcul et les modalités d'octroi et de paiement de la prime de fin d'année, qui existaient avant la signature de la présente convention collective de travail, restent pleinement applicables même si ces usages et conventions sont moins avantageux que les dispositions de la présente convention collective de travail.



Les usages et conventions en application dans les entreprises, concernant le montant de la prime de fin d'année (heures, pourcentages, ...), qui seraient plus avantageux que les dispositions de la présente convention collective de travail, restent applicables.

#### Art. 4. § 9. Dérogations

Les entreprises connaissant de graves difficultés économiques et/ou financières peuvent prétendre à des dérogations à la présente convention collective de travail moyennant une convention d'entreprise qui devra ensuite être avalisée par la commission paritaire compétente.

### CHAPITRE IV. *Durée*

Art. 5. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut toutefois être dénoncée par une des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois, par courrier recommandé adressé à l'autre partie. Elle ne peut être dénoncée avant le 31 décembre 2004.

### CHAPITRE V. *Dénonciation*

Art. 6. La convention collective de travail prime de fin d'année pour les provinces de Flandre occidentale et orientale du 28 février 1989, enregistrée sous le numéro 23714/CO/209 est abrogée à compter de la signature de la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 7. La présente convention collective de travail sera déposée en Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et entérinée par arrêté royal.



## **Attribution Pouvoir d'achat / Pension extralégale**

### **Convention collective de travail du 24 septembre 2007 (85.840)**

Accord national 2007 – 2008

#### Article 1er. Champ d'application

La présente CCT est d'application aux employeurs et leurs travail-leurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, à l'exception des dispositions en matière de pouvoir d'achat (article 2), qui ne sont d'application qu'aux employés barémisés et barémisables.

#### Art. 2. Pouvoir d'achat

##### § 1er. Enveloppe au niveau de l'entreprise

A. Pour les entreprises qui n'appliquent pas un barème salarial propre ou pour les entreprises qui appliquent le barème national des appointements minimums

A partir du 1er juillet 2007, un budget récurrent de 0,70% de la masse salariale des employés est mis à la disposition des entreprises. L'attribution de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise

Pour l'application de ce point, il faut entendre par "masse salariale" : la totalité des appointements bruts (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipes, le sursalaire, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.

Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages supplémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.

Les augmentations salariales sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par CCT ou par règlement de travail.

Afin de vérifier si l'enveloppe de 0,70% n'est pas dépassée, il est procédé au calcul suivant :

- premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et barémisables ne peut excéder 0,70%;
- deuxièmement, la masse salariale pour la période allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008 ne peut augmenter de plus de 0,70% suite à l'octroi de l'enveloppe.



## B. Pour les entreprises qui appliquent un barème salarial propre

A partir du 1er juillet 2007, un budget récurrent de 0,35% de la masse salariale des employés est mis à la disposition des entreprises. L'attribution de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Pour l'application de ce point, il faut entendre par "masse salariale" : la totalité des appointements bruts (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipes, le sursalaire, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.

Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages supplémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.

Les augmentations salariales sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par CCT ou par règlement de travail.

Afin de vérifier si l'enveloppe de 0,35% n'est pas dépassée, il est procédé au calcul suivant :

- premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et barémisables ne peut excéder 0,35%;
- deuxièmement, la masse salariale pour la période allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008 ne peut augmenter de plus de 0,35% suite à l'octroi de l'enveloppe.

## C. Définition de barème salarial

Par "barème salarial", l'on entend :

- a. soit un système collectif paritairement convenu d'augmentations salariales périodiques automatiques sur la base d'une échelle de salaire à condition que ce système ait été d'application avant le 1er janvier 2007;
- b. soit un système convenu paritairement pour une durée indéterminée d'augmentations périodiques et automatiques pour tous les employés, à condition que ce système ait été d'application avant le 1er janvier 2007. Ce système doit être confirmé par les parties concernées à condition qu'il n'y ait pas de convention collective à ce sujet au niveau de l'entreprise;
- c. soit un système collectif qui est appliqué dans l'entreprise sur la base de l'usage mais qui ne fait pas l'objet d'accords paritaires et qui prévoit des augmentations salariales périodiques automatiques sur la base d'une échelle de salaire fixe, à condition que ce système ait été d'application avant le 1er janvier 2007;
- d. Dans les entreprises où, par des circonstances factuelles du passé, existent des systèmes de rémunération différents, il sera tenu compte de ces différences.
- e. En cas de litige au sujet de l'existence ou non de barèmes salariaux, le litige est soumis au bureau de conciliation régional.



f. En annexe 1ère de cette CCT se trouve un check-list pour déterminer si un système de rémunération est un barème salarial tel que décrit au points a, b ou c ci-dessus.

D. Enveloppe supplémentaire pour les entreprises qui n'étaient pas liées par la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005

#### Enveloppe supplémentaire

A partir du 1er juillet 2007, une enveloppe supplémentaire de 0,35% de la masse salariale des employés est mise à la disposition des entreprises qui n'étaient pas liées par la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005. Cette enveloppe s'ajoute à l'enveloppe prévue aux points A ou B de ce §.

Il faut entendre par "masse salariale" : la totalité des appointements bruts (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipes, le sursalaire, etc.) et les charges sociales y afférentes (cotisations de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales) des employés barémisés et barémisables.

Cette enveloppe supplémentaire peut être utilisée pour le financement d'avantages supplémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.

Les augmentations salariales sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par CCT ou par règlement de travail.

Afin de vérifier si l'enveloppe supplémentaire de 0,35% n'est pas dépassée, il est procédé au calcul suivant :

- premièrement, l'effet récurrent sur le coût salarial mensuel moyen des employés barémisés et barémisables ne peut excéder 0,35%;
- deuxièmement, la masse salariale pour la période allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008 ne peut augmenter de plus de 0,35% suite à l'octroi de l'enveloppe.

Application de l'enveloppe supplémentaire pour les entreprises visées à l'article 4, § 2, B. et C.

Dans les entreprises visées à l'article 4, § 2, B. et C. de la présente CCT dans lesquelles le niveau de la pension extralégale organisée au niveau de l'entreprise est au 1er juillet 2007 au moins égal au niveau fixé par le secteur (1%) et qui, à partir du 1er janvier 2006, ont volontairement accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35% fixée à l'article 5 de la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, l'enveloppe supplémentaire ne doit pas être appliquée.



Dans les entreprises visées à l'article 4, § 2, B. et C. de la présente CCT dans lesquelles le niveau la pension extralégale organisée au niveau de l'entreprise n'est au 1er juillet 2007 pas au moins égal au niveau fixé par le secteur (1%), l'enveloppe supplémentaire est transformée en une augmentation de 0,50% de la pension extralégale, organisée à leur niveau et ceci à partir du 1er juillet 2007. Si, à partir du 1er janvier 2006, dans ces entreprises il a été accordé volontairement des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35% fixée à l'article 5 de la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, l'enveloppe visée sous A. ou B. de ce § est en outre diminuée de 0,35%

Application de l'enveloppe supplémentaire pour les entreprises visées à l'article 4, § 2, A.

Dans les entreprises visées à l'article 4, § 2, A. de la présente CCT qui, à partir du 1er janvier 2006, ont volontairement instauré une pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, l'enveloppe supplémentaire ne doit pas être appliquée.

Dans les entreprises visées à l'article 4, § 2, A. de la présente CCT qui, à partir du 1er janvier 2006, ont volontairement accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35% fixée à l'article 5 de la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, sans toutefois instaurer de pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la même CCT, l'enveloppe supplémentaire est transformée en une augmentation de 0,50% de la pension extralégale à partir du 1er juillet. L'enveloppe visée sous A. ou B. de ce § est en outre diminuée de 0,35%.

Dans les entreprises visées à l'article 4, § 2, A. de la présente CCT qui, à partir du 1er janvier 2006, n'ont pas accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35% fixée à l'article 5 de la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005, ni instauré de pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la même CCT, l'enveloppe supplémentaire est transformée en une augmentation de 0,50% de la pension extralégale à partir du 1er juillet 2007.

#### Obligation de fournir la preuve

Pour pouvoir bénéficier de l'exemption et/ou de la réduction, les entreprises visées doivent fournir à la commission paritaire nationale la preuve qu'elles ont volontairement instauré une pension extralégale complémentaire conformément à l'article 4 de la CCT précitée ou ont volontairement accordé des avantages collectifs qui sont au moins égaux à l'enveloppe de 0,35% fixée à l'article 5 de la CCT précitée concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005.

La commission paritaire nationale se prononcera à l'unanimité sur la preuve fournie.



Sans cette preuve les entreprises visées devront appliquer l'enveloppe supplémentaire de 0,35%.

## F. Régime supplétif

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation au niveau de l'entreprise n'a pas débouché sur la conclusion d'une CCT avant le 31 octobre 2007, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés seront, au 1er juillet 2007, augmentés de 0,7% dans les entreprises visées au point A de ce §, ou de 0,35% dans les entreprises visées au point B de ce § et le cas échéant de 0,35% supplémentaire dans les entreprises visées au point D de ce §. Ces augmentations des appointements sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par CCT ou par règlement de travail.

### § 2. Augmentation des appointements

A. Pour les entreprises qui n'appliquent pas un barème salarial propre ou pour les entreprises qui appliquent le barème national des appointements minimums

Au 1er octobre 2008, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,4%, moyennant toutefois majoration ou déduction de la différence entre la somme des indexations réelles et l'inflation de 3,9% prévue pour 2007 et 2008.

Si ce solde est nul ou négatif, il ne sera pas octroyé d'augmentation salariale au 1er octobre 2008.

Si ce solde dépasse 0,4%, la partie dépassant 0,4% sera, au 1er octobre 2008, affectée à une augmentation de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, à concurrence de maximum 0,2%, augmenté d'un coefficient de 1,5.

Le solde éventuel, après l'affectation au régime sectoriel de la partie pour la pension extralégale, telle que décrite à l'alinéa précédent, sera, au 1er octobre 2008, affecté à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés.

Dans les entreprises où le niveau de la pension extralégale est au 1er octobre 2008 au moins égal au niveau fixé par le secteur, le solde complet peut être affecté à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés, conformément aux dispositions de l'article 4, § 4, C de cette CCT.

Ces augmentations des appointements sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par CCT ou par règlement de travail.



L'augmentation des appointements et de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, ainsi que les autres modalités, seront, le cas échéant, repris dans une CCT à conclure avant le 31 octobre 2008.

#### B. Pour les entreprises qui appliquent un barème salarial propre

Au 1er octobre 2008, tous les appointements mensuels bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,25%, moyennant toutefois majoration ou déduction de la différence entre la somme des indexations réelles et l'inflation de 3,9% prévue pour 2007 et 2008.

Si ce solde est nul ou négatif, il ne sera pas octroyé d'augmentation salariale au 1er octobre 2008.

Si ce solde dépasse 0,25%, la partie dépassant 0,25% sera, au 1er octobre 2008, affectée à une augmentation de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, à concurrence de maximum 0,2%, augmenté d'un coefficient de 1,5.

Le solde éventuel, après l'affectation au régime sectoriel de la partie pour la pension extralégale, telle que décrite à l'alinéa précédent, sera, au 1er octobre 2008, affecté à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés.

Dans les entreprises où le niveau de la pension extralégale est au 1er octobre 2008 au moins égal au niveau fixé par le secteur, le solde complet peut être affecté à une augmentation des appointements mensuels bruts effectifs des employés, conformément aux dispositions de l'article 4, § 4, C. de cette CCT.

Les augmentations des appointements sont également appliquées aux primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage, excepté s'il existe au niveau de l'entreprise d'autres dispositions conventionnelles par CCT ou par règlement de travail.

L'augmentation des appointements et de la cotisation au régime sectoriel de pension extralégale, ainsi que les autres modalités, seront, le cas échéant, repris dans une CCT à conclure avant le 31 octobre 2008.

#### Art. 3. Exceptions

L'article 2 ci-dessus ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un accord pour les années 2007 et 2008. Les comités de conciliation régionaux sont compétents pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité économique d'accorder ces avantages. Les comités de conciliation régionaux seront chargés de déterminer quelles sont les entreprises se trouvant complètement ou partiellement dans cette situation. A cet effet, ils doivent tenir compte de faits probants ainsi que de la situation de l'entreprise.



Les entreprises subissant une réorganisation et/ou restructuration profonde pourront s'adresser aux comités de conciliation régionaux afin d'obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation ou une autre affectation de ces avantages.

#### Art. 4. Pension extralégale

##### § 1er. Principe

Un engagement de pension collectif, qui prévoit une prime de l'entreprise s'élevant à au moins 1% du salaire brut annuel de l'employé à charge de l'entreprise, qui est déclaré à l'Office national de sécurité sociale, est assuré à tous les travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé (en ce compris les cadres) au 1er juillet 2007.

Cette prime est exclusivement utilisée pour la constitution d'une pension ou d'un capital de retraite et le remboursement des réserves en cas de décès prématuré.

A partir du 1er janvier 2008, cet engagement de pension collectif s'élève à 1,1%.

A partir du 1er octobre 2008, cet engagement de pension est le cas échéant majoré de maximum 0,3% conformément à l'article 2, § 2, A., 3ème alinéa et à l'article 2, § 2, B., 3ème alinéa de cette CCT.

##### § 2. Réalisation de l'engagement de pension collectif

Pour la réalisation de cet engagement de pension collectif, 3 types d'entreprises sont distinguées.

A. Les entreprises où il n'existait pas encore de régime de pension extralégale au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 pour tout ou partie des employés visés, les entreprises où il existait bien un régime de pension extralégale au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 pour les employés visés mais où ce régime d'entreprise a été abrogé après cette date et les nouvelles entreprises créées à partir du 11 juin 2001, réalisent cet engagement de pension collectif via l'organisme de pension désigné par le secteur; la "Caisse commune d'assurances Intégrale" ou via la possibilité d'opting-out, conformément aux dispositions de la CCT du 18 janvier 2007 modifiant et remplaçant la CCT du 21 mars 2002, portant exécution de l'article 4, §§ 1er et 5 de la CCT du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 (82.045).

B. Les entreprises sans délégation syndicale qui, en exécution de l'article 2, § 3 de l'accord national 1999-2000 (51.355), ont instauré un régime de pension extralégale approuvé par la Commission paritaire 209, réalisent cet engagement de pension à leur propre niveau conformément aux dispositions de l'article 3 de la CCT du 17 décembre 2001 portant exécution de l'article 4, §§ 2, 3 et 4 de la CCT du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 (60.649), AR 30 septembre 2002.



C. Les entreprises où il existait déjà avant le 11 juin 2001 un régime de pension extralégale équivalent pour tout ou partie des employés visés au niveau de l'entreprise et qui à ce titre ont également été reconnues par la commission paritaire, réalisent cet engagement de pension à leur propre niveau conformément aux dispositions de l'article 4 de la CCT du 17 décembre 2001, portant exécution de l'article 4, §§ 2, 3 et 4 de la CCT du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 (60.649), AR 30 septembre 2002.

§ 3. Dispositions particulières pour les entreprises visées sous § 2, A.

A. La cotisation annuelle au plan sectoriel pour la pension extralégale, prévue à l'article 5, § 1er de la CCT du 18 janvier 2007, est augmentée à 1% à partir du 1er juillet 2007.

A partir du 1er janvier 2008, cette cotisation est augmentée de 0,1% et s'élèvera à 1,1%.

A partir du 1er octobre 2008, cette cotisation est le cas échéant majorée de maximum 0,3% conformément à l'article 2, § 2, A., 3ème alinéa et à l'article 2, § 2, B., 3ème alinéa de cette CCT.

B. Le règlement de pension sectoriel visé à l'article 4 de la CCT précitée du 18 janvier 2007 et la note technique visée à l'article 6, § 3 de la même CCT sont modifiés. Le règlement de pension modifié ainsi que la note technique figurent à l'annexe 2 et à l'annexe 2bis de la présente CCT.

C. La cotisation au régime sectoriel de pension extralégale est majorée jusqu'à 1% dans les entreprises qui n'étaient pas liées par la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005 et qui n'ont pas appliqué volontairement l'article 4 de cette CCT (pension extralégale complémentaire).

D. Pour calculer la composition de cette pension extralégale, il convient de tenir compte d'une part, de la pension extralégale sectorielle instaurée à concurrence de 0,5% de l'appointement brut annuel en exécution de l'article 4, §§ 1er et 5 de la CCT du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 et de la CCT du 18 janvier 2007 en exécution de celui-ci et d'autre part, de la pension extralégale complémentaire instaurée à concurrence de 0,5% de l'appointement brut annuel en exécution de l'article 4 de la CCT conclue en dehors de la commission paritaire concernant la programmation sociale 2005-2006 du 10 novembre 2005.

Afin de simplifier les choses pour les affiliés, les réserves acquises de ces deux systèmes sont regroupées à partir du 1er juillet 2007.

Les réserves acquises des systèmes d'entreprise seront transférées à cet effet au régime sectoriel de pension extralégale instauré en exécution de l'article 4, §§ 1er et 5 de la CCT du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 et de la CCT du 18 janvier 2007 en exécution de celui-ci, à savoir l'organisme de pension désigné par



le secteur, la "Caisse commune d'assurances Intégrale" ou, en cas d'opting-out, l'organisme de pension qui a été choisi par l'entreprise pour réaliser l'engagement de pension conformément au chapitre VII de la CCT du 18 janvier 2007.

Le règlement de pension sera alors adapté en ce sens, si nécessaire.

§ 4. Dispositions particulières pour les entreprises visées sous § 2, B. et C.

A. La pension extralégale qui a été instaurée au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 doit s'appliquer à tous les employés et doit être en toutes circonstances égale à la cotisation à charge de l'entreprise de la pension extralégale instaurée au niveau sectoriel conformément au § 3, A. ci-dessus.

Si le système d'entreprise est du type "prestations fixes", la réserve acquise financée par l'entreprise doit être à tout moment au moins égale à la réserve acquise qui serait obtenue par la capitalisation d'une prime à charge de l'entreprise qui s'élève au moins au pourcentage fixé au niveau sectoriel du salaire brut annuel de l'affilié déclaré à l'Office national de sécurité sociale, au taux d'actualisation qui est utilisé pour la détermination des réserves acquises.

L'équivalence doit être prouvée en envoyant à l'organisateur, l'association sans but lucratif "Pension complémentaire employés métal", Diamant Building, Boulevard A. Reyers 80 à 1030 Bruxelles :

- soit une déclaration de l'actuaire désigné de l'organisme de pension qui gère le plan d'entreprise en question, dans lequel il déclare que "le règlement d'entreprise a été instauré avant le 11 juin 2001 pour tous les employés et que les réserves acquises satisfont à tout moment aux conditions d'équivalence du régime de pension sectoriel prévu à l'article 4, § 4, A. de la CCT du 24 septembre 2007";
- soit une copie du règlement d'entreprise de la pension extralégale instauré au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001.

Sans une telle preuve d'équivalence, l'entreprise est considérée comme appartenant aux entreprises tombant sous le coup du § 2, A. de cet article.

B. Si la pension extralégale au niveau de l'entreprise au 1er janvier 2008 est au moins égale au niveau fixé par le secteur (minimum 1,1%), l'augmentation de la cotisation pour la pension extralégale de 0,1%, tel que prévu par le § 1er ci-dessus, peut être convertie en une enveloppe de 0,075% qui peut être reprise dans les négociations sur l'enveloppe, comme prévu à l'article 2, § 1er. Une éventuelle affectation de cette partie de l'enveloppe ne peut entrer en vigueur qu'à partir du 1er janvier 2008.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée concernant l'enveloppe ou si la concertation au niveau de l'entreprise n'aboutit pas à une CCT avant le 31 octobre 2007, la pension extralégale au niveau de l'entreprise est majorée de 0,1% à partir du 1er janvier 2008.

C. Si la pension extralégale au niveau de l'entreprise au 1er octobre 2008 est au moins égale au niveau fixé par le secteur (minimum 1,1% + l'éventuelle majoration



prévue à l'article 2, § 2, A, 3ème alinéa et à l'article 2, § 2, B., 3ème alinéa), l'augmentation de la cotisation pour la pension extralégale, tel que prévu par le § 1er ci-dessus peut être convertie au 1er octobre 2008 en une augmentation salariale qui correspond au solde qui dépasse les 0,4% ou les 0,25%, comme prévu à l'article 2, § 2, A., 3ème alinéa et à l'article 2, § 2, B., 3ème alinéa, sans l'augmentation du coefficient de 1,5.

§ 5. Dispositions particulières relatives à l'extension du régime sectoriel de pension extralégale aux cadres

A. A partir du 1er juillet 2007, le champ d'application du régime de pension sectoriel est étendu à tous les travailleurs, y compris les cadres.

A l'article 1er de la CCT du 18 janvier 2007 modifiant et remplaçant la CCT du 21 mars 2002 portant exécution de l'article 4 §§ 1er et 5 de la CCT du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 (82.045), est ajouté un 3ème § :

§ 3. A partir du 1er juillet 2007, l'on entend par "employés" : tous les travailleurs avec un contrat de travail d'employé, y compris les cadres."

B. Les cadres auxquels s'applique au sein de l'entreprise un engagement de pension collectif, qui a été instauré avant le 31 décembre 2006 en application des règles de participation prévues dans la législation concernant les pensions complémentaires et qui est égal à l'engagement sectoriel, ne doivent pas participer à l'engagement sectoriel.

L'équivalence implique que :

- le régime d'entreprise vaut pour tous les cadres de l'entreprise;
- l'engagement de pension d'entreprise prévoit une prime de l'entreprise qui à tout moment s'élève au moins au pourcentage du salaire brut annuel de l'affilié à charge de l'entreprise déclaré à l'Office national de sécurité sociale, tel que fixé au § 3, A. de cet article;
- cette prime est utilisée pour la constitution d'une pension ou d'un capital de retraite et le remboursement des réserves en cas de décès prématuré;
- si le système d'entreprise est du type "prestations fixes" : la réserve acquise financée par l'entreprise est à tout moment au moins égale à la réserve acquise qui serait obtenue par la capitalisation d'une prime à charge de l'entreprise d'un pourcentage égal aux pourcentages du salaire brut annuel de l'affilié déclarés à l'Office national de sécurité sociale, tel que prévu par le § 1er ci-dessus, au taux d'actualisation qui est utilisé pour la détermination des réserves acquises.

L'équivalence doit être prouvée en envoyant avant le 31 décembre 2007 à l'organisateur, l'asbl "Pension complémentaire employés métal", Diamant Building, Boulevard A. Reyers 80 à 1030 Bruxelles :

- soit une déclaration de l'actuaire désigné de l'organisme de pension qui gère le plan d'entreprise en question, dans laquelle il déclare que "le règlement d'entreprise a été



instauré avant le 31 décembre 2006 et que les réserves acquises satisfont à tout moment aux conditions d'équivalence avec le régime de pension sectoriel prévu à l'article 4, § 5, B. de la CCT du 24 septembre 2007";  
- soit une copie du règlement de pension d'entreprise.

Sans une telle preuve d'équivalence, les cadres de cette entreprise sont considérés comme appartenant au régime de pension sectoriel pour les entreprises tombant sous le coup du § 2, A. de cet article.

Les régimes d'entreprise pour cadres qui dataient d'avant le 31 décembre 2006 et qui après cette date ont été supprimés appartiennent également aux entreprises tombant sous le coup du § 2, A. de cet article.

#### Art. 18. Durée

La présente CCT a été conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2007.



## Frais de transport

**Convention collective de travail du 15 février 1973 (1.771) modifiée par les conventions collective de travail du 4 octobre 1999 (53.386) et du 24 septembre 2007 (85.840)**

Transport des employés

### CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

#### Art. 1<sup>er</sup>

La présente convention est applicable aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire nationale pour employés des fabrications métalliques.

Son application est cependant limitée aux employés dont les appointements mensuels bruts ne dépassent pas 3.400 EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

*(Le plafond est modifié par l'art. 10§1 de la CCT 85.840 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour une durée indéterminée)*

Ce montant subira les fluctuations dues à la liaisons des appointements à l'indice des prix à la consommation.

### CHAPITRE II – TRANSPORT PAR CHEMINS DE FER (SNCB)

#### Art. 2

Pour les employés répondant aux conditions pour bénéficier d'abonnements sociaux, l'intervention des entreprises dans les frais de transport est réglée par l'arrêté royal du 22.12.71 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements sociaux pour ouvrier et employés (MB. 30.12.1971)

#### Art. 3

Pour les employés utilisant un moyen de transport organisé par la SNCB, mais ne répondant pas aux conditions pour bénéficier d'un abonnement social, l'intervention des entreprises dans le prix des abonnements ordinaires est égale à 50% du prix de l'abonnement social SNCB – 2<sup>me</sup> classe pour le nombre de kilomètres correspondant (voir arrêté royal mentionné à l'article 2) et indiqué sur le titre de transport délivré par la SNCB.

### CHAPITRE III – TRANSPORT PAR CHEMINS DE FER VICINAUX



#### Art.4

- a). En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des chemins de fer vicinaux, les parties signataires conviennent que l'intervention des entreprises dans le prix des abonnements à la semaine et des abonnements ordinaires est égale à 50% du prix de l'abonnement social SNCB – 2 me classe pour le nombre de kilomètres (ou de sections) correspondant (voir arrêté royal mentionné à l'article 2). La mention du nombre de kilomètres (ou de sections) figure sur le titre de transport délivré par le SNCV.
- b) En aucun cas, l'intervention des entreprises ne pourra excéder 50% du prix réel du transport payé par l'employé.

### CHAPITRE IV – TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC URBAIN ET SUBURBAIN

#### Art. 5

En ce que concerne le transport en commun public urbain et suburbain, organisé soit par les sociétés membre de l'Union belge des transports en commun urbains, soit par la SNCV, les parties signataires fixent comme suit les modalités d'intervention des entreprises en faveur des employés utilisant ce type de transport.

§ 1, a) les employés en cause présentent à la direction des entreprises une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement un moyen de transport en commun urbain ou suburbain pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail et vice versa ;

b) en outre, l'intervention de l'entreprise est subordonnée à l'utilisation par l'intéressé du titre de transport le moins onéreux ;

c) la direction de l'entreprise peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration ;

§ 2, a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention des entreprises est égale à 50% du prix des abonnements sociaux SNCB – 2me classe, pour une distance correspondante ;

b) lorsque le prix est unique, quelle que soit la distance, l'intervention des entreprises est fixée de manière forfaitaire à 50% du prix effectivement payé par l'employé.

### CHAPITRE V – MOYENS DE TRANSPORT MIXTES

#### Art. 6

Au cas où l'employé utilise plusieurs moyens de transport en commun public et où la distance effectuée en transport en commun public urbain et/ou suburbain peut être vérifiée, les parties signataires conviennent que l'intervention des entreprises dans le



total des frais de transport est égale à 50% du prix de l'abonnement social SNCB - 2<sup>me</sup> classe pour le nombre de kilomètres correspondant au total des kilomètres (et/ou des sections) mentionnés sur les divers titres de transport délivrés.

#### Art. 7

Au cas où l'employé utilise plusieurs moyens de transport en commun public et où la distance effectuée par un transport en commun public urbain et/ou suburbain ne peut pas être vérifiée, et où la distance parcourue ne pourra donc pas faire l'objet d'une addition, les parties signataires conviennent de procéder comme il est indiqué à l'article précédent, en fixant l'intervention des entreprises pour la distance parcourue en transport en commun public urbain et/ou suburbain forfaitairement de la manière précisée l'article 5, §2, alinéa b).

#### Art. 8

Au cas où l'employé utilise à la fois un moyen de transport public et un moyen de transport autre que celui organisé par l'entreprise, l'intervention pour ce dernier moyen de transport est calculée comme prévu au chapitre VI ci-après.

### CHAPITRE VI – EMPLOYÉS N'UTILISANT PAS UN MOYEN DE TRANSPORT PUBLIC

Art. 9. § 1<sup>er</sup>. Pour les employés n'utilisant pas les transports publics, l'intervention hebdomadaire ou mensuelle de l'employeur est calculée sur la base du tableau repris en annexe de cette convention collective de travail.

Pour les employés néanmoins qui se déplacent, pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport est calculée selon les dispositions du chapitre II - Transport par chemin de fer (SNCB) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007

*(Cet alinéa est inséré par l'article 10§2 de la CCT du 24 septembre 2007 (85.840) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour une durée indéterminée)*

§ 2. Ce tableau est lié à l'indice des prix à la consommation. Pour la première fois, il s'agit de l'indice de janvier 1998 : 101,71.

Ce tableau sera adapté au moment des adaptations des "interventions de l'employeur par kilomètre dans les prix de l'abonnement social (carte-train) de la SNCB" en comparant l'indice du mois, précédant le mois durant lequel la SNCB modifie son barème à l'indice du mois précédant le mois de la dernière modification du barème SNCB."

*(L'article 9 est modifié par l'article 2 de la CCT du 4 octobre 1999 (53.386) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 pour une durée indéterminée)*

#### Art. 10



Les dispositions de ce chapitre ne s'appliquent que si les distances réelles aller – retour additionnées atteignent au moins 1 km.

#### Art. 11

Le nombre de kilomètres à prendre en considération est celui du trajet le plus court calculé sur base du dictionnaire officiel des distances légales par les voies ordinaires entre toutes les communes de Belgique, qui figure en annexe de l'arrêté royal du 15 octobre 1969.

La distance est ainsi déterminée par le nombre de kilomètres entre la commune de la résidence de l'employé et celle de l'entreprise.

Toutefois, dans les cas d'anomalies géographiques résultant de la localisation de l'entreprise et/ou de la résidence de l'employé, il pourra être dérogé à cette définition sur la base d'un règlement paritaire au niveau de l'entreprise.

#### Art. 12

Pour les employés qui habitent la commune dans laquelle se situe l'entreprise, l'intervention sera calculée en fonction de la distance la plus courte effectivement parcourue de la résidence de l'employé jusqu'à l'entreprise. Cette distance, calculée aller – retour, est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur selon que la tranche kilométrique dépasse ou non 500 mètres.

Art. 12bis. Pour les employés qui se déplacent, pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo, l'intervention de l'employeur reprise dans ce chapitre VI est considérée comme une indemnité-vélo.

*(L'article 12bis est inséré par l'article 3 de la CCT du 4 octobre 1999 (53.386) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 pour une durée indéterminée)*

### CHAPITRE VII – TRANSPORT ORGANISÉ PAR LES ENTREPRISES AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES EMPLOYÉS OU ORGANISÉ PAR LES ENTREPRISES À LEUR CHARGE EXCLUSIVE POUR UNE PARTIE DU TRAJET

#### Art. 13

Lorsque le transport de la résidence à l'entreprise est organisé par les entreprises à leur charge exclusive ou avec la participation financière des employés, la présente convention doit être considérée comme exécutée dès que la charge de l'entreprise atteint ou dépasse, par employé utilisateur, 50% du prix de l'abonnement social SNCB – 2<sup>me</sup> classe pour la même distance parcourue.

Si tel n'est pas le cas, l'application du principe selon lequel l'intervention de l'entreprise est égale à 50% du prix de l'abonnement social SNCB -2<sup>me</sup> classe pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

#### Art. 14



Pour le calcul de la distance parcourue par le moyen de transport organisé par l'entreprise, il doit être tenu compte du fait que ce moyen de transport n'effectue généralement pas un trajet direct entre la résidence de l'employé et le lieu de travail.

Dans ce cas, la distance servant de base à l'intervention de l'entreprise sera fixée paritairement au niveau de l'entreprise.

#### Art. 15

Lorsque l'employé utilise à la fois un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'intervention de l'entreprise sera calculée sur base de la distance totale en soustrayant toutefois les frais supportés déjà par l'entreprise pour le transport organisé par celle-ci.

L'application du principe selon lequel l'intervention de l'entreprise est égale à 50% du prix de l'abonnement social SNCB – 2<sup>me</sup> classe pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise, l'article 14 étant dûment pris en considération.

### CHAPITRE VIII – EPOQUE DE REMBOURSEMENT

#### Art. 16

Les dispositions pratiques pour le paiement de l'intervention des entreprises dans les frais de transport supportés par les employés seront fixées paritairement sur le plan de l'entreprise.

### CHAPITRE IX – MODALITES DE REMBOURSEMENT

#### Art. 17

L'intervention se fait seulement pour les jours de présence au travail. Cette disposition n'est cependant pas applicable aux employés étant en possession d'un abonnement. Dans ce cas, ils peuvent également bénéficier de l'intervention pour les jours d'absence, pour autant que ces jours tombent dans la période de validité de l'abonnement et qu'ils ne puissent pas en obtenir le remboursement.

L'intervention des entreprises dans les frais de transport par chemins de fer sera payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.

L'intervention des entreprises dans les frais de transport par chemins de fer vicinaux sera payée sur présentation du titre de transport délivré par la SNCV.

L'intervention des entreprises dans les frais de transport en commun public urbain et/ou suburbain sera payée contre remise du titre de transport délivré par les sociétés organisant le transport en commun public urbain et/ou suburbain.



Pour les employés qui n'utilisent pas un moyen de transport public, le remboursement se fera sans autres modalités.

## CHAPITRE X – DISPOSITIONS PARTICULIERES

### Art. 18

Dans les cas où des solutions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention seraient en vigueur dans des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, celles-ci pourront être maintenues.

### Art. 19

Si l'entreprise le demande, les employés sont tenus de déclarer le moyen de déplacement qu'ils utilisent.

Ils déclareront d'initiative tout changement de lieu de résidence ou de moyen de transport.

## CHAPITRE XI – DUREE DE LA CONVENTION

### Art. 20

La présente convention collective de travail, prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 1973, est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant préavis de six mois, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire nationale pour employés des fabrications métalliques. »



Annexe à la convention collective de travail du 4 octobre 1999

Tableau de base pour le calcul des interventions dans les frais de transport privé des employés des fabrications métalliques - indice 101,71

Distance en km	Intervention hebdomadaire	Intervention mensuelle	Distance en km	Intervention hebdomadaire	Intervention mensuelle
-	-	-	-	-	-
1	136	455	43 - 45	554	1.870
2	136	455	46 - 48	583	1.970
3	136	455	49 - 51	616	2.080
4	146	490	52 - 54	636	2.155
5	160	530	55 - 57	657	2.220
6	170	560	58 - 60	678	2.295
7	177	595	61 - 65	704	2.380
8	187	625	66 - 70	739	2.500
9	197	660	71 - 75	773	2.615
10	207	690	76 - 80	806	2.730
11	219	730	81 - 85	843	2.855
12	226	760	86 - 90	873	2.970
13	238	800	91 - 95	909	3.085
14	249	835	96 - 100	942	3.195
15	260	865	101 - 105	977	3.320
16	268	905	106 - 110	1.012	3.440
17	278	935	111 - 115	1.047	3.555
18	289	970	116 - 120	1.084	3.685
19	300	1.005	121 - 125	1.117	3.795
20	308	1.040	126 - 130	1.152	3.910
21	318	1.070	131 - 135	1.185	4.035
22	329	1.110	136 - 140	1.217	4.145
23	341	1.145	141 - 145	1.251	4.255
24	352	1.180	146 - 150	1.297	4.420
25	360	1.215	151 - 155	1.318	4.490
26	372	1.250	156 - 160	1.351	4.595
27	382	1.285	161 - 165	1.383	4.705
28	393	1.315	166 - 170	1.416	4.820
29	400	1.350	171 - 175	1.449	4.930
30	411	1.385	176 - 180	1.479	5.040
31 - 33	429	1.450	181 - 185	1.511	5.155
34 - 36	463	1.560	186 - 190	1.544	5.265
37 - 39	493	1.660	191 - 195	1.577	5.370
40 - 42	522	1.765	196 - 200	1.609	5.485



## Pension complémentaire

Voir CCT's

<b>Conforme à la loi du 28/04/2003 relative aux Pensions complémentaires (LPC) :</b>	Oui
<b>Champs d'application : Opting-out / pas de participation :</b>	Oui
<b>Organisateur :</b>	ASBL Pension complémentaire Employés Métal
<b>Exécuteur Engagement de pension :</b>	Caisse commune d'assurances Intégrale
<b>Cotisation (sur le salaire brut) :</b> <b>Engagement de pension (EP)</b> <b>Engagement de solidarité (ES)</b>	<i>Voir la/les CCT.</i>

### **Convention collective de travail du 18 janvier 2007 (82.045)**

**Modification et remplacement de la convention collective de travail du 21 mars 2002 concernant l'exécution du chapitre II, article 4, par. 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 (pension extralégale sectorielle)**

Durée de validité : 01/01/2007 - dur. ind.

### **Convention collective de travail du 24 septembre 2007 (85.840)**

#### **Accord national 2007-2008**

Durée de validité : 01/01/2007 - dur. ind.

01/01/2008: 1,1% du salaire soumis à l'ONSS

01/10/2008: le cas échéant majoration de 0,3%