Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

1110004 Entreprises de la transformation des métaux – Flandre orientale

Frais de transport 2
Convention collective de travail du 16 juin 1997 (45.237), modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 1999 (51.026) 2
Convention collective de travail du 31 mai 2007 (83.859) 8
Heures supplémentaires 9
Convention collective de travail du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 31 mai 2007 (83.859) 9
Convention collective de travail du 13 mai 1997 (44.221), modifiée et prolongée par les conventions collective de travail du 19 avril 1999 (50.669) et du 31 mai 2007 (83.859) 10
Convention collective de travail du 31 mai 2007 (83.859) 12
Convention collective de travail du 28 mars 2007 (87.020) 13
Pécule de vacances complémentaire 17
Convention collective de travail du 9 juillet 2007 (84.984) 17
Prime de fin d'année 21
Convention collective de travail du 13 mai 1971 (634) 21
Convention collective de travail du 6 décembre 2000 (56.202), modifiée par la convention collective de travail du 8 juillet 2002 (64.364) 23
Pension complémentaire 28
Convention collective de travail du 20 novembre 2006 (85.748) 28
Convention collective de travail du 20 novembre 2006 (85.749) 28

Frais de transport

Convention collective de travail du 16 juin 1997 (45.237), modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 1999 (51.026)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs et ouvriers 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.

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

CHAPITRE II. *Transport par chemin de fer*

Art. 2. En ce qui concerne le transport organisé par la SNCB l'intervention des entreprises dans les frais d'un abonnement social SNCB (carte-train) est déterminée sur la base du barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

CHAPITRE III. *Autres moyens de transport en commun public*

Art. 3. En ce qui concerne les transports en commun publics organisés par les sociétés régionales de transport, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social SNCB (carte-train);
b) lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est fixée de manière forfaitaire à 50 p.c. du prix effectivement payé par l'ouvrier.

Art. 4. Les modalités d'intervention des entreprises en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit par les parties signataires :

a) les ouvriers présentent à l'employeur une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement un moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport pour se déplacer de leur résidence à leur lieu de travail et vice versa; ils précisent le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation;
b) en outre, l'intervention de l'employeur est subordonnée à l'utilisation par l'intéressé du titre de transport le moins coûteux;
c) l'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

CHAPITRE IV. *Moyens de transport mixtes*

Art. 5. Lorsque l'ouvrier combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'il n'est délivré qu'un seul titre de transport pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public - l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social SNCB (carte-train).

Art. 6. Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 5, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

Après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise l'ouvrier, a été calculée conformément aux dispositions des articles 2, 3a, 3b et 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

Art. 7. Lorsque l'ouvrier utilise à la fois un moyen de transport public et un moyen de transport privé autre que celui organisé par l'entreprise, l'intervention pour ce dernier moyen de transport est calculée comme prévu au chapitre V ci-après.

CHAPITRE V. *Ouvriers n'utilisant pas les transport publics en commun*

Art. 8. § 1er. Pour les ouvriers n'utilisant pas un moyen de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est calculée sur base du tableau repris en annexe de cette convention collective de travail.

§ 2. Ce tableau reprend le barème "intervention hebdomadaire de l'employeur par kilomètre dans le prix de l'abonnement social (carte-train) de la SNCB" valable au 1er février 1997.

§ 3. Le tableau est étendu pour les distances inférieures à trois kilomètres, suivant le principe d'un tiers par kilomètre de l'intervention hebdomadaire de l'employeur dans le prix de l'abonnement social (carte-train) SNCB pour la distance de "0-3 km" valable au 1er février 1997.

§ 4. Ce tableau est lié à l'indice des prix à la consommation. Pour la première fois, il s'agit de l'indice du 1er janvier 1997 : 121,38. Ce tableau sera adapté au moment des adaptations des "interventions de l'employeur par kilomètre dans le prix de l'abonnement social (carte-train) de la SNCB" en comparant l'index du mois précédant le mois durant lequel la SNCB modifie son barème à l'index du mois précédant le mois de la dernière modification du barème SNCB.

§ 5. Afin de connaître l'intervention journalière, il faut diviser l'intervention hebdomadaire par cinq ou six suivant qu'on travaille dans le système de cinq ou de six jours.

Art. 9. Les dispositions de ce chapitre ne sont d'application que si le total des distances réelles aller et retour atteignent au moins un kilomètre.

Art. 10. 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 kilomètre entre la commune de la résidence de l'ouvrier 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'ouvrier, il pourra être dérogé à cette définition sur la base d'un règlement paritaire au niveau de l'entreprise.

Art. 11. Pour les ouvriers 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'ouvrier jusqu'à l'entreprise.

Cette distance, calculée aller-retour, est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur selon que la tranche kilométrique dépasse ou non cinq cent mètres.

Art. 11 bis. Pour des ouvriers qui se déplacent, pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo, l'intervention de l'employeur visée à ce chapitre V est considérée comme une indemnité vélo.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande du travailleur, les données nécessaires permettant au travailleur de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, la nombre de jours de présence au travail et l'indemnité payée.
(L'article 11 bis est ajouté par la CCT du 19 avril 1999 – 51.026, à partir du 1er janvier 1999)

CHAPITRE VI. *Transport organisé par les entreprises avec la participation financière des ouvriers ou organisé par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet*

Art. 12. Lorsque le transport de la résidence à l'entreprise est organisé par les entreprises à leur charge exclusive ou avec la participation financière des ouvriers, la présente convention collective de travail doit être considérée comme exécutée dès que la charge de l'entreprise atteint ou dépasse, par travailleur utilisateur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social SNCB (carte-train) pour la même distance parcourue.

Si tel n'est pas le cas, l'application du principe selon lequel l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement

social SNCB (carte-train) pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

Art. 13. 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'ouvrier et le lieu de travail. Dans ce cas, la distance servant de base à l'intervention de l'employeur sera fixée paritairement au niveau de l'entreprise.

Art. 14. Lorsque l'ouvrier utilise à la fois un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'intervention de l'employeur sera calculée sur base de la distance totale, en soustrayant toutefois les frais supportés déjà par l'employeur pour le transport organisé par celui-ci.

L'application du principe selon lequel l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social SNCB (carte-train) pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise, l'article 13 étant dûment pris en considération et compte tenu du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

CHAPITRE VII. *Époque de remboursement*

Art. 15. Les dispositions pratiques pour le paiement de l'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers seront fixées paritairement sur le plan de l'entreprise.

CHAPITRE VIII. *Modalités de remboursement*

Art. 16. L'intervention se fait seulement pour les jours de présence au travail. Cette disposition n'est cependant pas applicable aux ouvriers 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 chemin 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 en commun public autre que celui organisé par la SNCB sera payée sur présentation du titre de transport délivré par les sociétés régionales de transport.

Pour les ouvriers qui n'utilisent pas un moyen de transport en commun public, le remboursement se fera sans autres modalités, sauf application de l'article 18 ci-après.

CHAPITRE IX. *Dispositions particulières*

Art. 17. Dans les cas où des solutions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail seraient en vigueur dans les entreprises visées à l'article 1er, celles-ci pourront être maintenues.

Art. 18. Si l'entreprise le demande, les ouvriers 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 X. *Dispositions finales*

Art. 19. La présente convention collective de travail remplace celle du 19 février 1973 (enregistrement 1774/CO/11-01, Moniteur belge du 19 mai 1973) concernant les frais de transport des ouvriers, modifiée par la convention collective de travail du 19 mars 1991 (Arrêté royal du 9 octobre 1991 - Moniteur belge 31 janvier 1992).

Art. 20. La présente convention collective de travail, prenant effet au 1er juillet 1997, 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 des constructions métallique, mécanique et électrique.

Annexe à la convention collective de travail du 16 juin 1997 concernant les frais de transport des ouvriers

En exécution de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail susmentionnée

Tableau "Intervention de l'employeur dans le transport domicile-travail" – Moyens de transport privés			
Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur
1	45	43 - 45	548
2	90	46 - 48	577
3	135	49 - 51	610
4	145	52 - 54	630
5	158	55 - 57	650
6	168	58 - 60	671
7	175	61 - 65	697
8	185	66 - 70	731
9	195	71 - 75	765
10	205	76 - 80	798
11	217	81 - 85	834
12	224	86 - 90	864
13	236	91 - 95	900
14	246	96 - 100	932
15	257	101 - 105	967
16	265	106 - 110	1002
17	275	111 - 115	1036
18	286	116 - 120	1073
19	297	121 - 125	1106
20	305	126 - 130	1140
21	315	131 - 135	1173
22	326	136 - 140	1205
23	338	141 - 145	1238
24	348	146 - 150	1284
25	356	151 - 155	1305
26	368	156 - 160	1337
27	378	161 - 165	1369
28	389	166 - 170	1402
29	396	171 - 175	1434
30	407	176 - 180	1464
31 - 33	425	181 - 185	1496
34 - 36	458	186 - 190	1528
37 - 39	488	191 - 195	1561
40 - 42	517	196 - 200	1593

Convention collective de travail du 31 mai 2007 (83.859)

Accord national 2007 – 2008

CHAPITRE Ier. *Introduction*

A. Champ d'application

Article 1er. § 1er. 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.

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

B. Force obligatoire

Art. 2. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE XI. *Frais de transport*

Art. 32. A partir du 1er janvier 2007, les employeurs prendront en charge les frais de transport des ouvriers insérés dans les cellules pour l'emploi, en tenant compte des distances effectivement parcourues pour participer aux activités de ces dernières, sur base des tarifs fixés par la convention collective de travail du 16 juin 1997, modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 1999 excepté si d'autres dispositions existent au niveau de l'entreprise.

Art. 33. Pendant la durée de l'accord, un groupe de travail paritaire sera mis en place pour trouver une solution relative à la problématique de transport des travailleurs occupés sur chantier.

CHAPITRE XIV. *Durée*

Art. 38. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants : chapitre II, chapitre III, chapitre IV, chapitre VII, chapitre IX, article 24, point 3 et article 31 du chapitre X, chapitre XI et article 35 du chapitre XII qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au président de la commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Heures supplémentaires

Convention collective de travail du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 31 mai 2007 (83.859)

Accord national 1995 – 1996

Article 1er. Champ d'application
La présente CCT 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.

Art. 6. Mesures d'emplois complémentaires au niveau des entreprises
§ 3. A condition qu'une CCT soit conclue à ce sujet au niveau de l'entreprise, il est possible, en application des articles 20bis, § 4 et 26bis, § 2bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, de ne pas octroyer de repos compensatoire jusqu'à concurrence du nombre d'heures supplémentaires légal maximal.
(

Art. 10. Durée
La présente convention est conclue pour une durée déterminée qui produit ses effets le 1er janvier 1995 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1996. *(Art.6§3 dernièrement prolongé jusqu'au 30 juin 2009 par l'art. 21 de la CCT 83.859 du 31 mai 2007.)*

Convention collective de travail du 13 mai 1997 (44.221), modifiée et prolongée par les conventions collective de travail du 19 avril 1999 (50.669) et du 31 mai 2007 (83.859)

Accord national 1997 – 1998

CHAPITRE Ier. *Introduction*

1.1. 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 charpentes métalliques.

CHAPITRE III. – Emploi

3.4. Organisation du travail
a) Les parties demandent que l'arrêté royal "Petite flexibilité" … soit prorogé jusqu'au 30 juin 2009 *(CCT 83.859 du 31 mai 2007)*.

c) Le modèle sectoriel "temps annuel" est modifié par le point 4.4. de la CCT du 19 avril 1999, et est dernièrement prolongé jusqu'au 30 juin 2009 par la CCT 83.859 du 31 mai 2007 :
Pour la durée de l'accord, les entreprises avec ou sans délégation syndicale pourront allonger ou raccourcir la durée de travail fixée par le règlement de travail et la remplacer par des horaires spéciaux conformément aux dispositions de l'article 20bis de la loi sur le travail sur la base du modèle ci-dessous.
Ce modèle ne pourra toutefois pas être appliqué dans les entreprises ayant déjà conclu des arrangements en ce qui concerne le temps annuel.
L'introduction du modèle sectoriel selon la procédure ci-dessous est limitée aux ouvriers travaillant selon des régimes de jour ou à deux équipes. Pour l'introduction de nouveaux régimes de travail en équipes, du travail de week-end ainsi que d'horaires flexibles qui vont au-delà du modèle ci-dessous, une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise est requise.
En outre, le modèle ne pourra pas être appliqué aux ouvriers travaillant sur des chantiers ou le samedi et/ou le dimanche; dans ce cas, une négociation spécifique est nécessaire.

1. Modèle sectoriel
La durée de travail hebdomadaire pourra se situer au maximum 5 heures au-dessus ou en-dessous de la durée réelle dans l'entreprise, sans que cela puisse donner lieu au paiement d'un supplément.
La durée de travail journalière pourra se situer au maximum 1 heure au-dessus ou en-dessous de la durée réelle dans l'entreprise, sans que cela puisse donner lieu au paiement d'un supplément.

Sur base annuelle, l'entreprise devra respecter la durée de travail hebdomadaire moyenne telle qu'elle est définie par les conventions collectives de travail en vigueur dans l'entreprise.
Les dépassements seront de préférence compensés par des jours entiers ou des demi jours.

2. Procédure au niveau de l'entreprise
Si l'entreprise souhaite appliquer le modèle sectoriel de temps annuel susmentionné, le règlement de travail contenant les dispositions concernant le temps annuel est automatiquement adapté. Cette adaptation est valable jusqu'au 30 juin 2009 au plus tard. Si ce modèle sectoriel n'est pas prorogé au niveau sectoriel ou de l'entreprise, les dispositions adaptées concernant le temps annuel sont automatiquement supprimées du règlement de travail à partir du 1er juillet 2009.
(Ce paragraphe est modifié par l'art.22 de la CCT 83.859 du 31 mai 2007, à partir du 1er janvier 2007 jusqu'au 30 juin 2009.)

Les dispositions adaptées en matière de temps annuel sont également supprimées du règlement de travail en cas de restructuration ou lorsque l'entreprise procède à des licenciements multiples, comme fixé au chapitre II, 2.1., § 4 de la présente convention, sauf accord contraire.
L'entreprise qui souhaite utiliser ce modèle sectoriel doit donner au préalable les informations nécessaires et expliquer sa motivation à la délégation syndicale, ou à défaut aux ouvriers.
Sans que le principe de l'introduction du modèle sectoriel soit remis en question, l'élaboration de mesures d'encadrement concrètes précède cette introduction. Elles concernent notamment les horaires concrets, la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail, le délai d'information,... Les mesures d'encadrement comprennent également le nombre d'intérimaires et le nombre d'ouvriers avec un contrat à durée déterminée.

3. Conditions supplémentaires
L'arrêté royal "Petite flexibilité", mentionné au point 3.4., a) de la présente convention, ne s'applique pas aux ouvriers pour qui le modèle sectoriel "temps annuel" a été introduit.
Les entreprises qui introduisent le modèle sectoriel "temps annuel" doivent, si elles font appel à des intérimaires en raison d'un surcroît exceptionnel de travail, limiter ces contrats à trois mois maximum. Si elles font appel à des ouvriers sous contrat à durée déterminée, ces contrats doivent avoir une durée minimale de 6 mois.
L'entreprise doit instaurer un droit au travail à 4/5 pour au moins 10 p.c. des ouvriers occupés.

CHAPITRE V. *Divers*

5.5. Durée
La présente convention est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1998, sauf stipulation contraire. *(point 3.4 est dernièrement prolongé jusqu'au 30 juin 2009 par la CCT 83.859 du 31 mai 2007).*

Convention collective de travail du 31 mai 2007 (83.859)

Accord national 2007 – 2008

CHAPITRE Ier. *Introduction*

A. Champ d'application
Article 1er.
§ 1er. La présente CCT 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.

CHAPITRE VIII. *Temps de travail et flexibilité*

Art. 20.
Les parties demandent de proroger l'arrêté royal "Petite flexibilité" du 6 février 2006 jusqu'au 30 juin 2009.

CHAPITRE XIV. *Durée*

Art. 38.
La présente CCT est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008, sauf stipulation contraire.

Convention collective de travail du 28 mars 2007 (87.020)

Instauration d'un plus minus conto

Article 1er. Champ d'application
La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles et des entreprises actives dans la fabrication de pièces et accessoires pour les véhicules automobiles, situées dans les provinces flamandes ou dans la Région de Bruxelles-Capitale et ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2. Objet
La présente CCT est conclue en exécution des articles 204 à 214 de la loi portant des dispositions diverses (I) du 27 décembre 2006 (Moniteur belge du 28 décembre 2006) instituant le plus minus conto, appelée ci-après "la loi".

Art. 3. Motivation
Les entreprises ressortissant au champ d'application défini à l'article 1er de la présente CCT répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes :
1° elles appartiennent à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale;
2° elles sont soumises à des cycles de production de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années et confrontent l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail;
3° elles sont confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel nouvellement développé;
4° elles sont confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi sur le travail du 16 mars 1971.
Les quatre caractéristiques reprises ci-avant découlent à l'évidence des éléments suivants :
- Ces dernières années, l'industrie automobile a dû s'adapter en profondeur suite à la libéralisation des marchés européens et mondiaux;
- La pression concurrentielle incessante et l'émergence de marchés dits de croissance influencent les décisions d'investissements des constructeurs automobiles;
- La concurrence joue non seulement entre les différentes marques, mais également à l'intérieur d'une même marque, 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. Le cycle de production d'un nouveau modèle s'étale sur plusieurs années, et la première et/ou la deuxième années sont caractérisées par une phase de production intense (avec des problèmes d'adaptation et de maladies infantiles) alors que la troisième et la quatrième années, la production doit répondre à une demande croissante qui sera infléchie pendant la 5ème et la 6ème années en une baisse. Certains modèles ou

marques ont des cycles de production plus courts que 6 ans, mais le déroulement est en tout cas similaire;
- Pour pouvoir répondre à cette forte augmentation ou diminution de la demande, 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 inscrites dans la loi du travail du 16 mars 1971.

Art. 4. Condition résolutoire
La présente CCT est valide pour autant que les motifs invoqués à l'article 3 soient reconnus par le Ministre de l'Emploi, sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Art. 6. 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 CCT 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 d'application dans l'entreprise peut être dépassée de maximum 2 heures pour atteindre maximum 10 heures par jour;
2) La limite hebdomadaire d'application dans l'entreprise peut être dépassée de maximum 8 heures pour atteindre 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 :
Le champ d'application de l'actuelle CCT correspond à la description des sous-parties du domaine de compétences de l'organe paritaire auquel la loi réfère à l'article 208, § 2, 4°.

Art. 7. Procédure au niveau des entreprises
§ 1er. Une entreprise ne pourra appliquer ce régime dérogatoire que si une CCT 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 CCT doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.
La CCT relative au régime dérogatoire est transmise pour notification au président de la commission paritaire.

§ 2. L'entreprise qui veut introduire le régime dérogatoire instauré par la présente CCT, devra motiver dans la CCT qu'elle répond cumulativement aux critères énoncés à l'article 204 de la loi.
Les motifs invoqués par la CCT doivent être préalablement reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

§ 3. La CCT conclue au niveau de l'entreprise doit, dans les limites fixées par l'article 4, 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.

§ 4. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la CCT, 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 CCT au Greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 8. Durée
La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en application le 1er janvier 2007, sous réserve d'être approuvée par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

<u>Annexe à la CCT du 28 mars 2007 instaurant un plus minus conto</u>
Une des intentions de l'introduction des régimes plus minus conto, est de stabiliser au maximum l'emploi dans les entreprises, voire même de l'étendre.

Cela signifie que la convention d'entreprise doit déterminer quels sont les effets, dans l'entreprise, de l'introduction d'un tel régime pour le maintien ou la stimulation de l'emploi.
Ceci signifie également qu'il ne pourrait y avoir de licenciements secs pour raisons économiques si, malgré tout, un problème devait se poser dans l'entreprise concernée.

Pécule de vacances complémentaire

Convention collective de travail du 9 juillet 2007 (84.984)

Modification et coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques"

Article 1er. 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.

Art. 2. Le texte des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" est modifié. Le texte des statuts est coordonné comme suit.

Art. 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1er janvier 2007.

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 celle du 28 mars 2007, avec le même intitulé, enregistrée sous le numéro 82972/CO/111 qui a remplacé celles du 30 mai 2005 et du 19 décembre 2005, avec le même intitulé, qui a à son tour remplacé la convention collective de travail du 7 juillet 2003 à l'exception des articles 14, § 2, 19bis, § 1er, § 2 et § 4, 19ter, § 2, 19sexies et l'article 21, § 1er, 4°, qui restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 conformément aux conventions collectives de travail du 24 avril 2007 concernant la modification des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques".

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 5. § 1er. 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, § 2, et les dispositions du chapitre V, A, B et C aux entreprises et leurs ouvriers et ouvrières qui, au moment de la création du fonds, étaient exonérées du paiement des cotisations de sécurité d'existence de l'article 14, § 2, par l'existence au niveau de l'entreprise d'une convention qui accorde les mêmes avantages aux ouvriers et ouvrières et pour autant

que cette convention soit encore toujours en vigueur et reconnue comme telle par le collège des présidents du fonds.

Les statuts ne sont pas non plus applicables en ce qui concerne l'article 14, § 2, et les dispositions du chapitre V, A, B et C aux entreprises et leurs ouvriers et ouvrières qui ont été créées après l'institution du fonds, suite à une scission des entreprises mentionnées à l'alinéa précédent pour autant que des avantages équivalents soient accordés par convention au niveau de l'entreprise aux ouvriers et ouvrières et pour aussi longtemps que cette convention reste en vigueur et est reconnue comme telle par le collège des présidents du fonds.

§ 3. Les statuts ne sont pas applicables en ce qui concerne l'article 14, § 6 aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Art. 5bis. § 1er. 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 état partie contractante de l'Espace Economique Européen est tenu de déclarer, à partir du 1er janvier 2000 en Belgique la durée de son activité envisagée au fonds de sécurité d'existence, au moyen d'un formulaire E101 valide, conformément à l'article 14bis, § 1er a, du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil et de l'article 11 du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, ou, lorsqu'il s'agit d'un ressortissant de pays tiers, au moyen d'une attestation comparable de l'état 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.

A titre de mesure transitoire, l'activité de ces entreprises en Belgique est prise en considération du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1999 pour déterminer le délai susvisé de 12 mois.

Cette déclaration est obligatoire à partir du 1er janvier 2000.

§ 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 5.

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 V. *Bénéficiaires et allocations*

A. Indemnités de chômage

A.D. Pécule de vacances

Art. 19 nonies. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1er et l'article 5bis, § 6, travaillant tant à temps plein qu'à temps partiel, ont droit, à partir de 2001 à l'indemnité prévue à l'article 20, § 2, pour autant qu'ils bénéficient d'une allocation de chômage complémentaire de la part de l'Office national de l'emploi en tant que pécule de vacances complémentaire pour les travailleurs qui viennent de terminer leurs études.

Le nombre d'indemnités auxquelles ils ont droit est égal au nombre d'allocations allouées par l'Office national de l'emploi.

Si des ouvriers et ouvrières visés à l'article 5bis, § 6, et des ouvriers frontaliers d'entreprises établies en Belgique ne remplissent pas la condition figurant à l'article 19nonies, § 1er, une allocation équivalente sera octroyée, suivant les modalités et sous les conditions fixées par le collège des présidents.

Art. 19decies. Les ouvrières et ouvriers visés à l'article 5, § 1er et à l'article 5bis, § 6, occupés à temps plein ou à temps partiel, ont droit à partir de 2007 à l'indemnité fixée à l'article 20, § 2 pour autant qu'en tant qu'ouvriers de 50 ans ou plus, ils bénéficient d'un pécule de vacances complémentaire, après une période d'inactivité qui est en tout ou partie prise en charge par l'Office national de l'emploi.

Le nombre d'indemnités est égal au nombre d'indemnités octroyées par l'Office national de l'emploi.

Si les ouvriers et ouvrières, visés à l'article 5bis, § 6, et les travailleurs frontaliers d'entreprises établies en Belgique ne remplissent pas la condition mentionnée à l'article 19decies, § 1er, une indemnité forfaitaire équivalente est alors octroyée selon les modalités et les conditions fixées par le collège des présidents.

Prime de fin d'année

National

Convention collective de travail du 13 mai 1971 (634)

Chapitre I : *Champ d'application*

Article 1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises artisanales de la transformation des métaux, ressortissant à la Commission paritaires nationale des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion des entreprises industrielles de fabrications métalliques et des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

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

Chapitre Vbis : *Prime de fin d'année*

Article 13bis Sans préjudice de dispositions plus favorables sur le plan des entreprises, une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1er.

Cette prime de fin d'année fixée en pourcentage du salaire annuel brut correspondant au salaire pour les heures effectivement prestées et au salaire afférent aux prestations supplémentaires, est fixée à partir de l'année 1976 à 6,24 p.c.

Le salaire annuel brut est toutefois majoré du salaire normal correspondant à toutes les journées d'absence dues à un accident du travail et maladie professionnelle.

Le montant de la prime de fin d'année pour 1976 est payé comme suit :

a)2/3 du montant est payé lors de la paie de salaires située avant le 31 décembre 1976;
b)1/3 du montant est payé lors de la paie de salaires située avant le 30 juin 1977.
Le montant de la prime de fin d'année est dû aux ouvriers inscrits depuis au moins trois mois dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 30 novembre de l'année de référence.

En cas de licenciement, autre que pour motifs graves, et en cas de mise à la retraite de l'ouvrier, ce pourcentage est appliqué suivant les mêmes modalités que ci-dessus sur le salaire gagné pendant l'année de référence; dans ces dernières éventualités, le paiement de la prime à lieu au moment du départ de l'ouvrier.

En cas de décès de l'ouvrier, la prime est octroyée aux ayants droit de l'ouvrier décédé et calculée suivant les mêmes modalités que ci-dessus.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, il faut entendre par année de référence la période qui s'étend du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année où se situe le premier paiement.

Chapitre VIII : *Entrée en vigueur – Validité*

Article 21 La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1971 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle ne peut être dénoncée que moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Flandre orientale

Convention collective de travail du 6 décembre 2000 (56.202), modifiée par la convention collective de travail du 8 juillet 2002 (64.364)

Modalités d'octroi et de paiement de la prime de fin d'année

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. 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 pas aux entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, ni à Alcatel-Bell Telephone SA, Philips SA, Bekaert SA, Volvo Cars Gent SA, Volvo Europa Truck SA et Nieuwe Scheldewerven SA.

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.
(modifié par la CCT du 8 juillet 2002 – 64.364)

CHAPITRE II. *Modalités d'application en matière de prime de fin d'année*

Art. 2. § 1er. Ayants droit

a. Emploi à temps plein (semaine de cinq jours)
Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, il faut que l'ouvrier ait presté effectivement 60 jours de travail pendant la période de référence, à l'exception des cas prévus à l'article 2 § 6 c et d.
b. Emploi à temps plein autre que la semaine de cinq jours
Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, l'ouvrier, à l'exception des cas prévus à l'article 2 § 6 c et d, doit prester effectivement un certain nombre de jours de travail égal au résultat de l'opération suivante :

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

Exemple : l'ouvrier travaille à temps plein dans une équipe de week-end le samedi et le dimanche. Il est tenu de prouver un certain nombre de jours de travail sur la base de la formule suivante :

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

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

Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, l'ouvrier est tenu de prester pendant la période de référence un certain nombre d'heures de travail, égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prester par un temps plein pendant 60 jours de travail et cela proportionnellement à son emploi à temps partiel.

Exemple : un ouvrier travaille 20 heures par semaine. Un temps plein travaille 38 heures par semaine. Un temps plein travaille 456 heures sur 60 jours. Un ouvrier à temps partiel doit prouver un certain nombre d'heures de travail sur la base de la formule suivante :

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

d. Prestations effectives sur deux périodes de référence
L'ouvrier dont le contrat de travail a pris cours chez le même employeur et est terminé au cours de la période du 1er septembre de la période de référence précédente jusqu'au 28 février de la période de référence en cours, et qui, pendant cette période, a réalisé de façon continue sur ces deux périodes de référence un nombre suffisant de jours de travail effectifs pour être considéré comme ayant droit en vertu des dispositions de l'article 2 § 1er de la présente convention collective de travail, a également droit à une prime de fin d'année proportionnelle calculée suivant les dispositions de la présente convention collective de travail. Pour l'application de cet article, il faut que la fin du contrat de travail soit la conséquence de :

- cessation à l'initiative de l'employeur (sauf motif grave);
- fin du contrat de travail à durée déterminée;
-fin du contrat de travail pour un travail déterminé.

e. Calcul des jours de travail effectifs
Pour le calcul des jours de travail effectifs dans le cadre de l'article 2 § 1er a, b, c et d de la présente convention, les jours de réduction de la durée de travail qui sont octroyés sur la base d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire où l'entreprise et les jours d'absence à la suite de récupération d'heures supplémentaires, sont assimilés à des jours de travail effectifs.

§ 2. Principe

En application des conditions et modalités suivantes, les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année dont le nombre d'heures est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Durée de travail hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

Par durée de travail hebdomadaire on entend la durée de travail hebdomadaire effective prestée par les ayants droit prévue à l'article 2 § 1er à moins que des jours de réduction de la durée de travail non payés soient octroyés au sein de l'entreprise. Dans cas, on entend par durée de travail la durée de travail hebdomadaire moyenne sur base annuelle.

Pour les ouvriers occupés dans un horaire variable, la durée de travail hebdomadaire est la durée de travail hebdomadaire moyenne réalisée dans un cycle de travail.

Les ouvriers qui modifient leur régime de travail au cours de l'année de référence, par exemple de temps plein à temps partiel, reçoivent une prime de fin d'année en fonction des régimes de travail prestés pendant la période de référence.

§ 3. Base de calcul

Le nombre d'heures octroyé à l'alinéa précédent est rémunéré au salaire horaire de base individuel des ouvriers, augmenté par la prime de production individuelle ou collective éventuelle.

§ 4. Date à laquelle le salaire est pris en considération – période de référence

a. Date à laquelle le salaire est pris en considération

1. Si un ouvrier est inscrit dans le registre du personnel en date du paiement de la prime : salaire au 30 novembre de l'année de référence.
2. En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du travailleur : le salarie du premier du mois pendant lequel l'intéressé quitte le service.

b. La période de référence
Celle-ci court du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre inclus de l'année à laquelle la prime se rapporte.

§ 5. Paiement de la prime

Date de paiement de la prime :

a. En cas de prestation annuelle complète ou de suspension du contrat de travail au cours de l'année : la prime sera payée au plus tard le dernier jour ouvrable avant le 25 décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte.
b. En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du travailleur : en même temps que le dernier décompte salarial de l'ouvrier.

§ 6. Paiements proportionnels

a. Sans préjudice des prestations effectives prévues au § 1er, pour le calcul proportionnel du nombre de mois :

- l'entrée en service à partir du 1er du mois jusqu'au quinzième du mois inclus est considérée comme un mois complet de prestations;
- le départ à partir du 16ème du mois jusqu'à la fin du mois incluse est considérée comme un mois complet de prestations.

b. En cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, au cours de l'année de référence : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
c. Les ouvriers pensionnés et prépensionnés reçoivent au moment du départ 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
d. En cas de décès d'un ouvrier, l'employeur paie 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
e. Les ouvriers qui donnent eux-mêmes leur démission n'ont droit à une prime de fin d'année proportionnelle que s'ils ont trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.
f. Les ouvriers liés par un contrat de travail à durée déterminée ou faisant un travail bien déterminé : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
g. Les ouvriers dont le contrat de travail est terminé en raison de force majeure médicale définitive : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
h. Les ouvriers qui sont licenciés par l'employeur pour des raisons économiques ou techniques et qui donnent leur contrepréavis pendant leur délai de préavis reçoivent 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté. Fin du contrat de travail = fin du contrepréavis.
i. Les ouvriers qui suspendent leur contrat de travail en raison d'une interruption de carrière à temps plein reçoivent 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.

§ 7. Assimilations

Sans préjudice du § 1er, les périodes d'absence suivantes sont assimilées à des prestations de travail effectives en ce qui concerne le calcul du nombre d'heures à payer prévu :

a. Accident de travail et maladie professionnelle : assimilation à un maximum de 365 jours calendriers par accident de travail/maladie professionnelle. Ici le § 1er n'est pas d'application.
b. Maladie et accident de droit commun : assimilation des deux premières périodes d'absence pour lesquelles un salaire hebdomadaire et/ou mensuel a été payé avec un maximum de six mois.

En cas d'hospitalisation de l'ouvrier après ces deux premières périodes de maladie, suivie ou non par une période de rétablissement, cette dernière période sera assimilée également, à condition que les trois périodes visées ne dépassent pas les six mois.

c. Grossesse : assimilation pendant la période d'absence.
d. Rappel sous les armes : assimilation complète de la période de rappel, à l'exclusion d'un rappel pendant une période de mobilisation ou de guerre.
e. Petit chômage, vacances annuelles et jours fériés payés : assimilation complète pour la durée prévue par la loi ou par la convention collective de travail.
f. Chômage temporaire : assimilation complète à l'exclusion du chômage à la suite d'une grève dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui se trouvent dans de sérieuses difficultés économiques et financières, on peut obtenir une dérogation à condition du respect de la procédure de conciliation prévue.

g. Congé-éducation, promotion sociale, formation syndicale, congé familial : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou conventions collectives de travail en question.
h. D'autres absences légales payées ou conventionnelles : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou conventions collectives de travail en question.
i. Pas d'assimilation pour grève, lock-out.

§ 8. Décompte en raison d'absences injustifiées

8 heures de décompte, par jour d'absence injustifiée pour les ouvriers travaillant dans un régime de travail à temps plein à 40 heures par semaine. Dans d'autres régimes à temps plein, le décompte est calculé sur la base de la formule suivante :

$$\frac{\text{durée de travail hebdomadaire} \times 8}{40}$$

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, ce décompte est proratisé proportionnellement à la prestation de travail à temps partiel.

CHAPITRE III. *Dispositions finales*

Art. 3. Les conventions plus favorables existant au niveau de l'entreprise sont maintenues à l'exception de l'article 2 § 4a 2 et § 6 a. A la demande de l'ouvrier, ce dernier peut obtenir un décompte détaillé de la prime de fin d'année.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er décembre 2000, c'est-à-dire qu'elle est d'application pour la première fois à la période de référence (article 2 § 4 b) qui prend cours au 1er décembre 2000.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée, mais chacune des parties peut y mettre fin moyennant le respect d'un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à l'autre partie et au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Pension complémentaire

Convention collective de travail du 20 novembre 2006 (85.748)
Introduction d'un régime de pension sectoriel social et institution d'un règlement de pension
Tous les articles + annexe.
Durée de validité : 1er janvier 2007 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 20 novembre 2006 (85.749)
Création du fonds de solidarité et institution d'un règlement de solidarité
Tous les articles.
Durée de validité : 1er janvier 2007 pour une durée indéterminée.