Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

1110004 Entreprises de la transformation des métaux – Flandre orientale

Ecochèques, Chèques repas, Assurance hospitalière, Pension complémentaire 2
Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402), modifiée par les conventions collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610) et du 9 juillet 2012 (110.548)..... 2
Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610) 7
Primes d'équipe 10
Convention collective de travail du 25 novembre 2008 (90.438)..... 10
Frais de transport 13
Convention collective de travail du 23 juin 2009 (95.202)..... 13
Convention collective de travail du 16 janvier 2012 (109.679)..... 19
Convention collective de travail du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610) 20
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 11 juillet 2011 (108.610)..... 21
Convention collective de travail du 28 mars 2007 (87.020)..... 23
Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610) 27
Pécule de vacances complémentaire 28
Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (105.521) 28
Prime de fin d'année..... 34
Convention collective de travail du 13 mai 1971 (634)..... 34
Convention collective de travail du 6 décembre 2000 (56.202), modifiée par la convention collective de travail du 8 juillet 2002 (64.364) 36
Pension complémentaire 41
Convention collective de travail du 20 novembre 2006 (85.749)..... 41
Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (105.521), modifiée par la convention collective de travail du 21 novembre 2011 (107.599) 41
Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610) 41
Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (109.441) 41
Convention collective de travail du 9 juillet 2012 (110.546) 41

Ecochèques, Chèques repas, Assurance hospitalière, Pension complémentaire
(à la carte pour l'entreprise)
(à propos de la Pension complémentaire, voir également la rubrique correspondante plus loin dans cette fiche)

Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402), modifiée par les conventions collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610) et du 9 juillet 2012 (110.548) , laquelle n'est pas rendue obligatoire par un A.R.

Accord national 2009 – 2010

CHAPITRE Ier. *Introduction*

Article 1er. Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. *Sécurité de revenu*

Art. 5. Pouvoir d'achat

Section 1ère. Système sectoriel d'éco-chèques

Les entreprises qui, sur la base de l'article 5, section 2 de la convention collective de travail du 18 mai 2009 concernant l'accord national 2009-2010 (numéro d'enregistrement 94402) ou sur la base de l'article 4, section 2 de la convention collective de travail du 11 juillet 2011 concernant l'accord national 2011-2012 (numéro d'enregistrement 108610), ont choisi une autre mise en œuvre que les éco-chèques suivant la procédure prévue par ledit article continuent à appliquer cette formule alternative.

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

§1 *Art. 3.* Période de référence

A partir du 1er octobre 2012, tous les ouvriers à temps plein recevront annuellement des éco-chèques pour une valeur totale de 250 EUR.

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

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

§2. *Art. 4*. Prestations et assimilations

Pendant la période de référence, il est tenu compte :

- de tous les jour d'occupation effective;
- ainsi que de tous les jours assimilés sur la base de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques;
- de tous les jours de chômage temporaire, y compris les jours de chômage temporaire couverts par des allocations vacances-jeunesse et vacances-seniors conformément aux statuts du fonds de sécurité d'existence;
- de tous les jours couverts par un salaire garanti;
- de tous les jours d'absence suite à une accident de travail;
- pour une période limitée à maximum 3 mois au total outre période couverte par le salaire garanti, pendant la période de référence, de tous les jours d'absence pour cause de maladie et d'accident de droit commun pour autant qu'au moins 1 jour de salaire garanti pour cette maladie ou pour cet accident de droit commun ait été payé pendant la période de référence.

Si la même maladie ou le même accident de droit commun continue de manière ininterrompue dans la période de référence suivante, le restant de la période de maximum 3 mois est épuisé;

- de tous les jours de maladie durant une période de chômage temporaire avec un maximum de 3 mois consécutifs;

- en cas de maladie immédiatement consécutive à une période d'incapacité de travail suite à un accident du travail, cette période de maladie sera assimilée 3 mois maximum pour autant qu'elle ne soit pas la conséquence de l'incapacité de travail suite à un accident du travail.

Cette disposition entre en vigueur à partir du 1er juillet 2012.

§3 *Art. 5.* Conditions d'ancienneté

Le droit à l'éco-chèque ne s'ouvre qu'à l'issue de la période d'essai de maximum 2 semaines.

§4 *Art. 6*. Attribution au prorata

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

La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier concerné et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.
§5 *Art. 7*. Intérimaires

Par rapport aux intérimaires, l'avantage de l'éco-chèque sectoriel s'applique pleinement, mutatis mutandis, conformément à l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'employeurs.
(L'art.5 section 1, et l'art.26 de la CCT 108.610 sont remplacés par les art. 2 jusqu'au 7 de la CCT 110.548 à partir du 1er juillet 2012.)

Section 2. Concrétisation au niveau de l'entreprise

§ 1er. Principe

Au niveau de l'entreprise, une autre concrétisation équivalente du pouvoir d'achat peut être préférée à l'attribution d'éco-chèques.

§ 2. Modalités

- Pour cette concrétisation équivalente, le choix peut être effectué uniquement parmi les 3 possibilités ci-dessous :

1. Augmentation de la réglementation existante de chèques-repas de 1 EUR par jour à partir du 1er juillet 2009;
2. Instauration ou amélioration d'une police d'assurance hospitalisation collective existante d'une valeur de 125 EUR pour 2009 et 250 EUR pour 2010, y compris tous les frais et charges patronales;
3. Instauration ou amélioration d'un plan de pension complémentaire existant au niveau de l'entreprise d'une valeur de 125 EUR pour 2009 et 250 EUR pour 2010, y compris tous les frais et charges patronales.

- L'entreprise doit effectuer son choix parmi le menu ci-dessus via une convention collective de travail d'entreprise pour le 30 juin 2009 au plus tard.

- En l'absence de délégation syndicale et uniquement pour l'augmentation du chèque-repas, la possibilité légale d'accords individuels peut être utilisée, à condition que le président de la Section paritaire régionale compétente en soit informé pour le 30 juin 2009. Celui-ci informe à son tour les partenaires sociaux de la Section paritaire régionale compétente.

§ 3. Position de repli

S'il n'y a pas eu de concrétisation équivalente avant le 30 juin 2009 selon les modalités susmentionnées, les éco-chèques sont octroyés conformément aux dispositions de la section 1ère.

Section 3. Récurrence

Toutes les formes de concrétisation du pouvoir d'achat (éco-chèque, chèque-repas, assurance hospitalisation ou plan de pension complémentaire) sont à durée indéterminée. A partir de 2011, le montant du pouvoir d'achat est de 250 EUR.

Pour l'assurance hospitalisation et le plan de pension complémentaire, tous les frais et charges patronales sont compris.

Après l'évaluation interprofessionnelle de l'avantage net, en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 et d'éventuelles décisions sur les modifications, une évaluation paritaire est prévue pour la concrétisation sectorielle du pouvoir d'achat.

Section 4. Exceptions

§ 1er. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière du pouvoir d'achat ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder ces avantages. Les Sections paritaires régionales sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise.

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

§ 2. Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en matière de pouvoir d'achat ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour les années 2009 et 2010.

Les Sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuels problèmes d'application.

§ 3. Les entreprises ayant déjà conclu à leur niveau une convention collective de travail qui prévoit des augmentations salariales et/ou d'autres avantages et dont la convention collective de travail stipule de façon explicite que ceux-ci sont à imputer sur les dispositions en matière de pouvoir d'achat (sections 1ère et 2 de cet article) ou que le financement se ferait via une réduction du coût global de l'accord national, sont libérées de l'application des dispositions en matière du pouvoir d'achat à concurrence de la valeur prévue dans la convention collective de travail d'entreprise.

Section 5. Modalisation

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail, entre autres en appliquant une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d’encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la conversion du pouvoir d'achat prévu.

CHAPITRE XII. *Durée*

Art. 25. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants : article 5, article 10, article 11, article 15, article 16, article 17, article 20, article 22 et article 23, qui sont conclues pour une durée indéterminée.
(L'art.5 section 1, et l'art.26 de la CCT 108.610 sont remplacés par les art. 2 jusqu'au 7 de la CCT 110.548 à partir du 1er juillet 2012.)

Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610)

Accord national 2011 – 2012

CHAPITRE I. - *Introduction*

Article 1.- 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, a l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.
On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - *Objet*

Art. 2.
Cette CCT est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.
Les parties signataires demandent que la présente CCT soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

Art. 3.
Cette CCT est conclue en exécution de
- l'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7§1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1 er avril 2011);
- la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1 er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et de l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (Moniteur belge du 28 avril 2011).

CHAPITRE III. - *Sécurité de revenu*

Art. 4. - Pouvoir d'achat

Section 2. — Affectation alternative d'éco-chèques

§ 1. Principe

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé à l'article 5, section 1 de la CCT portant l'accord national 2009-2010 du 18 mai 2009, enregistrée sous le numéro 94402/C0/111.

Il est possible d'opter au niveau de l'entreprise pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques qui sont octroyés conformément au système sectoriel susmentionné.

§ 2. Modalités pour des entreprises ayant une délégation syndicale

- L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 (y compris tous les frais et charges patronales, a l'exception des frais administratifs).
- L'affectation alternative des éco-chèques ne peut prendre cours qu'a partir du l er octobre 2011 pour les éco-chèques qui sont attribués à partir d'octobre 2012 (période de référence du l er octobre 2011 au 30 septembre 2012).
Les éco-chèques qui doivent être attribues en octobre 2011 (période de référence du l er octobre 2010 au 30 septembre 2011) sont maintenus.
- Si l'affectation alternative choisie consiste en une transposition du montant de € 250 en salaire brut, le montant de € 250 correspond à une augmentation de € 0,0875 par heure.

Le rebrutage n'est possible qu'a partir du l er octobre 2011 pour les éco-chèques qui sont attribués en octobre 2012 (période de référence du l er octobre 2011 au 30 septembre 2012). Les éco-chèques qui doivent être attribues en octobre 2011 (période de référence 1& octobre 2010 au 30 septembre 2011) sont maintenus.

- Les négociations doivent aboutir à la conclusion d'une CCT sur une affectation alternative pour le 31 octobre 2011 au plus tard.

§ 3. Modalités pour des entreprises sans délégation syndicale

- L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 (y compris tous les frais et charges patronales, a l'exception des frais administratifs).
- Pour l'affectation alternative il ne peut être choisi qu'entre les 3 possibilités suivantes (menu de choix) :

- Introduction ou amélioration d'un système existant d'assurance hospitalisation collectif ;
- Introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale au niveau de l'entreprise;
- Une transposition du montant de € 250 en salaire brut, correspondant a une augmentation des salaires horaires effectifs de € 0,0875 dans un régime de travail de 38 heures/semaines.

- Aussi bien la transformation en salaire brut que les deux autres affectations alternatives des éco-chèques ne peuvent prendre cours qu'a partir du 1er octobre 2011 pour les éco-chèques qui sont attribués à partir d'octobre 2012 (période de référence du l er octobre 2011 au 30 septembre 2012). Les éco-chèques qui doivent être attribues en octobre 2011 (période de référence 1' octobre 2010 au 30 septembre 2011) sont maintenus.
- L'adhésion au menu précité se fait par l'employeur au moyen d'un acte d'adhésion transmis par courrier recommande au président de la commission paritaire nationale

au plus tard le 31 octobre 2011. Le président en informe a son tour les partenaires sociaux.

Un modèle d'acte d'adhésion sera mis a disposition par les partenaires sociaux.

§ 4. Position de repli

Les dispositions de l'article 5, Section 1. de la CCT portant l'accord national 2009-2010 du 18 mai 2009 restent intégralement en vigueur en cas :

-d'absence d'un accord relatif à une affectation alternative des éco-chèques avant le 31 octobre 2011 conformément au §2;
-d'absence d'un acte d'adhésion avant le 31 octobre 2011 conformément au §3, pour les entreprises sans délégation syndicale.

Section 4. - Récurrence

Toutes les formes de concrétisation du pouvoir d'achat prévues par le présent article sont à durée indéterminée.

CHAPITRE XII. - *Durée*

Art. 28.
La présente CCT est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1 er janvier 2011 au 31 décembre 2012, sauf stipulation contraire et a l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants: article 4, article 5, article 7, article 10, article 17, l'article 24 et l'article 25, qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Primes d'équipe

Convention collective de travail du 25 novembre 2008 (90.438)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, établis en Flandre orientale.

Elle ne s'applique pas aux 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 II. *Objet*

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour objet la fixation d'un supplément salarial conventionnel minimum pour le travail en équipes successives et reprend intégralement le contenu de la convention du 16 novembre 1954 relative au "travail en équipes successives - supplément salarial", de la commission paritaire régionale flamande, ratifiée par la Commission paritaire nationale des constructions métalliques du 17 mars 1955 ; ce qui implique que cette convention cesse d'exister.

CHAPITRE III. *Disposition*

Art. 3. Le travail s'effectue en équipes successives lorsque 2 ou 3 équipes d'ouvriers se succèdent dans le cours de la même journée, après avoir effectué la durée normale de travail, au même travail ou aux mêmes machines.

CHAPITRE IV. *Supplément salarial pour travail en équipes successives*

Art. 4. Le supplément salarial pour l'équipe de jour doit atteindre au moins 10 p.c., pour l'équipe de nuit, au moins 20 p.c.. Il est convenu que la rémunération versée pour le temps de repos doit être considérée comme faisant partie intégrante desdits pourcentages.

Exemple 1 :

Equipe double - 8 heures de présence implique une prestation de 7 heures 30 minutes et deux fois 15 minutes de pause :

Un ouvrier gagne 12,50000 EUR par heure au 1er avril 2008 (exprimé en semaine de 38 heures).

7 heures 30 minutes de travail presté = 7 heures 30 minutes x 12,50000 EUR = 93,7500

2 x 15 minutes de repos rémunéré = 30 minutes x 12,50000 EUR = 6,2500 EUR

Total : 100,0000 EUR.

Le supplément pour travail en équipe double doit donc atteindre au moins 10 p.c. de 100,0000 EUR, soit 10,0000 EUR, y compris le 6,2500 EUR déjà payés pour les 2 x 15 minutes de repos.

Dans notre exemple, le supplément réel sera donc de 10,0000 EUR - 6,2500 EUR = 3,7500 EUR.

Exemple 2 :

Une entreprise octroie 20 minutes de repos rémunéré, en suivant le même horaire que ci-dessus :

7 heures 40 minutes de travail presté = 7 heures 40 minutes x 12,50000 EUR = 95,8375 EUR

20 minutes de repos rémunéré = 20 minutes x 12,50000 EUR = 4,1625 EUR

Total : 100,0000 EUR

10 p.c. de 100,0000 EUR= 10,0000 EUR, moins 4,1625 EUR, soit 5,8375 EUR.

Les entreprises situées dans le Pays de Waes (= les communes de Beveren, Kruibeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse) qui en moyenne payent un supplément d'équipe de 0,10 p.c. pour l'équipe du matin et de midi, satisfont aux dispositions de la présente convention collective de travail indépendamment du fait que les équipes soient tournantes et du nombre d'ouvriers occupés dans les différentes équipes.

CHAPITRE V. *Décalage de l'horaire*

Art. 5. Le fait que, pour une équipe d'ouvriers, l'horaire soit décalé par rapport à l'horaire normal de l'entreprise, ne donne pas un droit conventionnel au supplément salarial pour travail en équipes successives.

Toutefois, si le décalage de l'horaire a pour conséquence qu'une partie du temps de travail tombe en dehors du temps de travail normal, c'est-à-dire hors du délai compris entre 6 heures du matin et 20 heures le soir, dans l'un ou l'autre sens, l'application du supplément minimum pour travail en équipes successives est admise.

Cette dérogation tolère exception lorsque ce décalage d'horaire a été demandé explicitement par les ouvriers eux-mêmes.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 6. Les usages, conventions et/ou conventions collectives de travail d'entreprises prévoyant un régime plus favorable que les dispositions de la présente convention collective de travail restent applicables.

Art. 7. La présente convention collective de travail prend cours au 1er janvier 2009.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties peut toutefois y mettre fin moyennant un préavis de trois mois, adressé, par courrier recommandé à l'autre partie ainsi qu'au président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Frais de transport

Convention collective de travail du 23 juin 2009 (95.202)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 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.

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 3. Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées atteignent au moins 1 kilomètre.

CHAPITRE II. *Transport en commun public*

Section 1ère. Transport par chemin de fer

Art. 4. Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, il a droit à une indemnisation conformément à l'article 3 de la CCT n° 19octies relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil national de travail le 20 février 2009.

Section 2. Autres moyens de transport en commun public

Art. 5. Lorsque l'ouvrier se rend à son travail par n'importe quel autre moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport, il a droit à la même indemnisation que prévue à l'article 4 de la présente convention.

Lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire conformément à l'article 4, b de la CCT n° 19octies du 20 février 2009 relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Art. 6. Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit :
- L'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa et précise le kilométrage effectivement parcouru.

Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation;

- L'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

Section 3. Moyens de transport mixtes en commun public

Art. 7. Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, il a droit à la même indemnisation que prévue à l'article 4 de la présente convention et ceci pour la distance équivalant à la somme des distances des différents moyens de transport.

CHAPITRE III. *Moyens de transport privé*

Art. 8. Pour les ouvriers n'utilisant pas un moyen de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base du tableau repris en annexe de cette CCT.

Par "transport avec ses propres moyens" on entend : tous les moyens de transports privés possibles.

Art. 9. Ce tableau est lié à l'indice des prix à la consommation. A partir de 2010, l'indexation se produira automatiquement au 1er février de chaque année civile. La première fois, le point de départ sera l'index au 1er janvier 2009 : 111,45. Pour indexer les montants de ce tableau, il faut comparer l'index du mois de janvier de l'année en cours, précédant le mois de février, à l'index du mois de janvier de l'année précédente.

Art. 10. Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée à l'article 8 et l'article 9 est considérée comme une indemnité-vélo.

CHAPITRE IV. *Modalités de paiement*

Art. 11. L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée au minimum une fois par mois.

Art. 12. L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.
L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Art. 13. L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.
Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(les) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

CHAPITRE V. *Modalités spécifiques*

Art. 14. Dispositions plus favorables
Dans les cas où des solutions différentes plus favorables sur certains points de la présente CCT seraient en vigueur dans les entreprises, celles-ci pourront être maintenues.

Art. 15. 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.
§ 1er. 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 CCT 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.

§ 2. 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.

§ 3. 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, le § 1er étant dûment pris en considération et compte tenu du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 16. Remplacement de conventions collectives de travail
Cette convention collective de travail remplace et coordonne :

1. l'article 20, § 1er, 2 et 3 du chapitre VII - Frais de transport de l'accord national 2009-2010 du 18 mai 2009 pour le secteur des constructions métallique, mécanique et électrique;

2. la convention collective de travail relative aux frais de transport du 16 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2001 (Moniteur belge du 23 novembre 2001), modifiée par la convention collective de travail relative aux frais de transport du 19 avril 1999, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 septembre 2001 (Moniteur belge du 30 novembre 2001).

Art. 17. Durée
La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Annexe à la CCT du 23/06/2009 concernant les frais de transport

Distance tarifaire en km	Intervention de l'employeur	
	journalière (5j./s)	hebdomadaire
1	0,276	1,38
2	0,558	2,79
3	0,836	4,18
4	0,898	4,49
5	0,996	4,98
6	1,054	5,27
7	1,096	5,48
8	1,154	5,77
9	1,226	6,13
10	1,282	6,41
11	1,352	6,76
12	1,394	6,97
13	1,470	7,35
14	1,542	7,71
15	1,604	8,02
16	1,656	8,28
17	1,718	8,59
18	1,790	8,95
19	1,852	9,26
20	1,902	9,51
21	1,958	9,79
22	2,036	10,18
23	2,104	10,52
24	2,170	10,85
25	2,220	11,10
26	2,296	11,48
27	2,362	11,81
28	2,420	12,10
29	2,462	12,31
30	2,532	12,66
31-33	2,652	13,26
34-36	2,864	14,32
37-39	3,046	15,23
40-42	3,224	16,12
43-45	3,422	17,11
46-48	3,598	17,99
49-51	3,800	19,00
52-54	3,934	19,67
55-57	4,052	20,26
58-60	4,184	20,92
61-65	4,354	21,77
66-70	4,566	22,83
71-75	4,780	23,90

76-80	4,980	24,90
81-85	5,206	26,03
86-90	5,392	26,96
91-95	5,610	28,05
96-100	5,816	29,08
101-105	6,030	30,15
106-110	6,250	31,25
111-115	6,468	32,34
116-120	6,688	33,44
121-125	6,900	34,50
126-130	7,110	35,55
131-135	7,316	36,58
136-140	7,516	37,58
141-145	7,726	38,63
146-150	8,014	40,07
151-155	8,140	40,70
156-160	8,346	41,73
161-165	8,546	42,73
166-170	8,746	43,73
171-175	8,946	44,73
176-180	9,132	45,66
181-185	9,340	46,70
186-190	9,532	47,66
191-195	9,736	48,68
196-200	9,938	49,69

Convention collective de travail du 16 janvier 2012 (109.679)

La CCT ci-dessous est conclue en exécution de l'accord national du 11 juillet 2011 et plus particulièrement de l'article 23.

Article 1er.
La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, et leurs ouvriers, qui se déplacent de leur domicile, du lieu d'embauche, pour autant que celui-ci ne serve que de lieu de ramassage, ou du lieu de ramassage vers le (premier) chantier et inversement à partir du (dernier) chantier, quel que soit le moyen de transport, mis à disposition ou non par l'employeur.
Un chantier ne peut jamais être le lieu d'embauche.

Art. 2.
Cette CCT ne contient que des dispositions relatives aux indemnités de mobilité accordées pour les déplacements susmentionnés. Elle ne contient pas des dispositions relatives aux interventions de l'employeur dans les frais de transport de l'ouvrier. Celles-ci sont réglées au niveau de l'entreprise conformément aux règles légales et conventionnelles qui restent d'application.

Art. 3.
L'employeur versera une indemnité de mobilité aux ouvriers visés à l'article 1er.
Le montant de l'indemnité de mobilité s'élève à 0,1316 EUR/km.
Ce montant est adapté au montant forfaitaire maximum d'une indemnité de mobilité qui est exonérée de cotisations de sécurité sociale, tel que repris dans l'article 19, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 4.
Dans les entreprises où il existe déjà d'autres formes d'indemnités pour les déplacements ci-dessus, les dispositions de la présente CCT peuvent être intégrées dans ce régime existant au niveau de l'entreprise par une CCT sans que cela puisse porter atteinte au régime existant plus favorable.
Les dispositions ainsi définies au niveau de l'entreprise seront applicables à tous les ouvriers, y compris les nouveaux entrants.
L'application de cette CCT ne peut engendrer dans les entreprises où il existe déjà d'autres formes d'indemnités pour les déplacements ci-dessus, ni une augmentation des coûts pour l'employeur, ni une diminution des revenus de l'ouvrier.

Art. 5.
La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er avril 2012.

Convention collective de travail du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610)

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 2013 par l'art. 15 de la CCT 108.610 du 11 juillet 2011.)*

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 11 juillet 2011 (108.610)

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 2013 *(CCT 108.610 du 11 juillet 2011)*.

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 2013 par la CCT 108.610 du 11 juillet 2011 :
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 2013 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 2013.
(Ce paragraphe est modifié par l'art.16 de la CCT 108.610 du 11 juillet 2011,, à partir du 1er janvier 2011 jusqu'au 30 juin 2013.)

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 2013 par la CCT 108.610 du 11 juillet 2011).*

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.

Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610)

Accord national 2011 – 2012

CHAPITRE I. - *Introduction*

Article 1.- 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, a l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.
On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE VI. *Temps de travail et flexibilité*

Art. 14. Petite flexibilité

Les parties demandent la prorogation inchangée de l'arrêté royal "Petite flexibilité" du 6 avril 2010 jusqu'au 30 juin 2013.

Art. 17. Groupe de travail plus minus conto

Un groupe de travail sera mis sur pied qui examinera dans quelle mesure le système pourrait être possible pour les secteurs de la mécatronique et de la transformation du métal, en vue d'un meilleur ancrage de l'industrie en Flandre.

Dans la mesure où une véritable concertation au niveau des interlocuteurs sociaux wallons sur l'ancrage des activités industrielles et sur le développement de l'emploi s'engagerait, l'ensemble des mécanismes de l'organisation du travail serait à examiner et à évaluer dans ses différentes formules possibles et sans exclusives.
Le groupe de travail examinera également dans quelle mesure les ouvriers à temps partiel, entre autres à cause du crédit-temps, peuvent être intégré dans le plus minus conto.

CHAPITRE XII. - *Durée*

Art. 28.
La présente CCT est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1 er janvier 2011 au 31 décembre 2012, sauf stipulation contraire et a l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants: article 4, article 5, article 7, article 10, article 17, l'article 24 et l'article 25, qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Pécule de vacances complémentaire

Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (105.521)

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

Article 1er. La présente CCT 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 CCT est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1er janvier 2011.

Elle remplace la CCT du 21 décembre 2009, concernant la modification et coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques", enregistrée sous le numéro 97545/CO/111 (modifiée par la CCT du 17 mai 2010, enregistrée sous le numéro 99840/CO/111), qui remplace la CCT du 23 juin 2009, enregistrée sous le numéro 95201/CO/111, avec le même intitulé, qui à son tour a remplacé celle du 9 juillet 2007, avec le même intitulé, enregistrée sous le numéro 84984/CO/111, modifiée par la CCT du 17 décembre 2007, enregistrée sous le numéro 86422/CO/111, qui a remplacé celle du 28 mars 2007 (numéro d'enregistrement 82972/CO/111), avec le même intitulé, qui a modifié à son tour les conventions collectives de travail du 30 mai 2005 (numéro d'enregistrement 75373/CO/111) et du 19 décembre 2005 (numéro d'enregistrement 78429/CO/111), avec le même intitulé, qui ont à leur tour remplacé la CCT du 7 juillet 2003 (numéro d'enregistrement 67069/CO/111), avec le même intitulé, 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 2013, conformément à la CCT du 24 avril 2007, enregistrée sous le numéro 83785/CO/111, prolongée par la CCT du 23 juin 2009, enregistrée sous le numéro 95205/CO/111, et par la CCT du 27 juin 2011.

Annexe à la CCT du 11 juillet 2011 relative à la modification et la coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques"

Texte des statuts modifiés et coordonnés:

Fonds de sécurité d'existence, institué par décision du 13 janvier 1965 de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 1965.

CHAPITRE Ier. *Dénomination, siège, objet, durée*

Article 1er. Il est institué, à partir du 1er janvier 1965, un fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, dénommé "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques".

Art. 3.
§ 1er. Le fonds a pour objet :

2° d'allouer aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et ce dans les conditions déterminées ci-après :

c) éventuellement d'autres avantages sociaux, à déterminer par CCT de la susdite commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal;
3° d'assurer la répartition de ces avantages;

§ 2. Le fonds est chargé de l'exécution pratique et de la concrétisation des missions et dispositions spécifiques définies par les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire susmentionnée, rendues obligatoires par arrêté royal.

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.

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 qui fait partie de l'Espace économique 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, § 1a 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. 19nonies.
§ 1er. 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.

§ 2. 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.
§ 1er. 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.

§ 2. Si les ouvrières et ouvriers, 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.

A.E. Montant des indemnités

Art. 20.
§ 2.
A partir du 1er janvier 2008 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 9,40 EUR pour une allocation complète et à 4,70 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.
A partir du 1er octobre 2011 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 10 EUR pour une allocation complète et à 5 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

C. Dispositions communes aux indemnités de chômage, allocations d'incapacité de travail et autres avantages accordés par le fonds

Art. 23. Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités et allocations accordées par le fonds; en aucun cas, le paiement des allocations et indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujetti au fonds.

Art. 24. Les allocations et indemnités sont payées aux travailleurs par les organisations syndicales représentées à la commission paritaire, suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.
Les ouvriers et ouvrières ont néanmoins la faculté de s'adresser directement au fonds.

Art. 25. Les conditions d'octroi des allocations et indemnités accordées par le fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration, par CCT, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 26. Sans préjudice de la compétence des juridictions contentieuses, les litiges relatifs à l'octroi des indemnités et allocations prévues par les présents statuts sont soumis à une commission consultative constituée par le conseil d'administration. Celui-ci peut également instituer des commissions consultatives régionales.

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 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 (85.749)
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.

Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (105.521), modifiée par la convention collective de travail du 21 novembre 2011 (107.599)
Statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques
Tous les articles + annexe, art.14§2 des statuts est modifié par la CCT 107.599 à partir du 1er janvier 2012.
Durée de validité : 1er janvier 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (108.610)
Accord national 2011 – 2012
Articles 1, 4 (Sections 2 et 4), 6, 7, 28.
Durée de validité : 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles 4 et 7 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (109.441)
Approbation de la CCT régionale du 7 juillet 2011 portant sur les cotisations au Fonds de pension sectoriel en exécution de l'article 7, §1 de l'accord national 2011 – 2012 - Flandre orientale - le texte est seulement publié en néerlandais sur notre site web
Tous les articles.
Durée de validité : 7 juillet 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 9 juillet 2012 (110.546)
Modification du régime de pension sectoriel social et le règlement de pension
Tous les articles + annexe.
Durée de validité : 1er janvier 2012 pour une durée indéterminée.