Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

1110009 Entreprises de la transformation des métaux - Hainaut

Ecochèques, Chèques repas, Assurance hospitalière, Pension complémentaire 2
Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402) ... 2
Prime d'équipe ... 6
Convention collective de travail du 26 juin 1989 (25.253), modifiée par la convention collective de travail du 26 novembre 2001 (60.763) ... 6
Convention collective de travail des 3 mars 1992 et 16 mars 1992 (30.494), modifiée par la convention collective de travail du 26 novembre 2001 (60.763) ... 8
Convention collective de travail du 26 novembre 2001 (60.763) ... 9
Frais de transport ... 10
Convention collective de travail du 16 juin 1997 (45.237), modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 1999 (51.026) ... 10
Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402) ... 16
Heures supplémentaires ... 18
Convention collective de travail du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402) ... 18
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 18 mai 2009 (94.402) ... 19
Convention collective de travail du 28 mars 2007 (87.020) ... 21
Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402) ... 25
Pécule de vacances complémentaire ... 26
Convention collective de travail du 21 décembre 2009 (97.545) ... 26
Prime de fin d'année ... 29
Convention collective de travail du 13 mai 1971 (634) ... 29
Convention collective de travail du 17 septembre 1990 (25.673) ... 31
Convention collective de travail du 1er février 1991 (28.701) ... 34
Convention collective de travail du 16 septembre 1991 (28.891) ... 38
Pension complémentaire ... 40
Convention collective de travail du 20 novembre 2006 (85.749) ... 40
Convention collective de travail du 21 décembre 2009 (98.661) ... 40

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)

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

En exécution de la convention collective de travail n° 98 relative aux éco-chèques, conclue au sein du Conseil national de travail le 20 février 2009, les éco-chèques sont octroyés sur la base des modalités ci-dessous :

§ 1er. Attribution

Le 1er octobre 2009, tous les ouvriers à temps plein recevront des éco-chèques pour une valeur totale de 125 EUR. La période de référence commence le 1er avril 2009 et se termine le 30 septembre 2009.

A partir du 1er octobre 2010, 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 de l'éco-chèque est de 10 EUR par éco-chèque.
§ 2. Prestations et assimilations
Pendant la période de référence, il est tenu compte :

- de tous les jours d'occupation effective;
- 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 du 9 juillet 2007 (article 19nonies et article 19decies);
- de tous les jours couverts par un salaire garanti;
- de tous les jours d'absence suite à un accident du travail;
- pour une période limitée à maximum 3 mois au total en outre de la période couverte par le salaire garanti, pendant la période de référence, 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.

§ 3. Condition 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. Attribution au prorata

- Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de 125 EUR et 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;
- Pour les ouvriers qui n'ont pas été liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de 125 EUR et 250 EUR est adapté au prorata de leur période d'occupation.

§ 5. 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 à disposition aux employeurs. des travailleurs.

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.

Prime d'équipe

Hainaut - Mons-Borinage

Convention collective de travail du 26 juin 1989 (25.253), modifiée par la convention collective de travail du 26 novembre 2001 (60.763)

Conditions de rémunération des ouvriers des fabrications métalliques de la région Mons-Borinage

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises de la région Mons-Borinage ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage des ponts et charpentes métalliques et à l'exception des sièges des entreprises de la S.A. G.T.E. A.T.E.A.et de la S.A. Bell Telephone établi dans la région de Mons-Borinage.

On entend par ouvriers, les ouvriers et ouvrières

CHAPITRE III. *Adaptation des barèmes suivant l'indexation et adaptation de salaire de base avec le salaire minimum garanti du secteur des fabrications métalliques*

Art. 4.
Il est décidé qu'un sursalaire est accordé dans les cas ci-après :

A) En cas d'organisation du travail en équipes successives ou de changements d'horaires occasionnels, l'ouvrier faisant partie de ces équipes ou changements d'horaires obtient, quelle que soit sa catégorie, un sursalaire déterminé comme défini ci-après :

Les sursalaires pour travaux en équipes successives sont fixés à un total de 0,9554 EUR, à répartir sur 2 postes pour le système en 2 équipes et à un total de 1,9108 EUR, à répartir sur 3 postes pour le système de travail en 3 équipes dont 0,9554 EUR pour la seule équipe de nuit.
(Montants modifiés par à partir du 26 novembre 2001 par l'art.6 de la CCT du 26 novembre 2001)

Les totaux fixés ci-dessus sont répartis sur les différentes équipes au niveau de chaque entreprise, par convention entre l'employeur et la délégation syndicale.

Ils sont rattachés à l'indice des prix à la consommation suivant la convention de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE IV. *Durée de la convention*

Art. 6.
En cas de différend résultant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, les parties, sur le plan de l'entreprise, s'engagent à faire appel aux représentants de leurs organisations respectives qui de réunissent soit à l'entreprise, soit au siège de la section paritaire régionale.

Dans ce cas, les délégués de l'entreprise reçoivent leur salaire correspondant aux heures normalement perdues pour assister aux réunions.

Art. 7.
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 1989.

Elle n'exclut pas les avantages plus larges existant éventuellement dans les entreprises.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut – occidental (Ath, Tournai, Mouscron)

Convention collective de travail des 3 mars 1992 et 16 mars 1992 (30.494), modifiée par la convention collective de travail du 26 novembre 2001 (60.763)

Accord de solidarité régionale 1992 pour la région du Hainaut occidental

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises de la circonscription ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage des ponts et charpentes métalliques.

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

1. « circonscription » : les arrondissements administratifs de Ath, Tournai et Mouscron et le canton judiciaire de Lessines ;
7. « les ouvriers » : les ouvriers et ouvrières ;

CHAPITRE X. *Sursalaire pour travail en équipes successives exceptionnel et momentané*

Art. 18. Lorsqu'un ouvrier ou une ouvrière sont astreints exceptionnellement et momentanément à travailler en équipes, le sursalaire attribué, tant en période d'été qu'en période d'hiver est le suivant :

-0,4420 EUR par heure pour les équipes de jour ;
-0,8190 EUR par heure pour les équipes de nuit ;

Ces chiffres sont applicables à partir du 1er janvier 2002.

Ces montants sont liés à l'indice des prix à la consommation suivant le contenu de la convention collective de travail du 15 janvier 1974, liant automatiquement les salaires à l'indice des prix à la consommation.
(Montants modifiés par à partir du 26 novembre 2001 par l'art.11 de la CCT du 26 novembre 2001)

CHAPITRE XII. *Durée de la convention*

Art. 34. La présente convention collective de travail, entre en vigueur le 26 novembre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut – Centre

Convention collective de travail du 26 novembre 2001 (60.763)

Conversion en euro des montants exprimés en franc belge figurant dans certaines CCT d'application dans le secteur des fabrications métalliques pour la province du Hainaut

CHAPITRE Ier. *Introduction*

A. *Champ d'application*

Article 1er.
La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises de la province du Hainaut ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage des ponts et charpentes métalliques.

CHAPITRE II. *La conversion en euro*

B. Concrétisation

3. Conversion des montants mentionnés dans la CCT des 10 et 16 mars 1992, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 26 octobre 1994 (Moniteur belge du 20 décembre 1994) applicable à la "région du Centre".

Art. 9. Les sursalaires pour travail en équipes seront :

Au 1er janvier 2002	BEF	EUR
Matin	15,80	0,3917
Après-midi	17,02	0,4219
Nuit	35,35	0,8763

CHAPITRE III. *Durée*

Art. 12.
La présente CCT, entre en vigueur le 26 novembre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

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 18 mai 2009 (94.402)

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 VIII. Frais de transport

Art. 20. § 1er. Transports en commun publics

Pour ce qui concerne les transports en commun publics et le transport combiné, c'est la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009 (chapitres III à VIII) qui s'applique. Le texte de la convention collective de travail du 16 juin 1997, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2001 (Moniteur belge du 23 novembre 2001), modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 1999, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 septembre 2001 (Moniteur belge du 30 novembre 2001), sera adapté à ces fins avant le 1er juin 2009.

§ 2. Transport privé

La réglementation telle que reprise dans la convention collective de travail du 16 juin 1997, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2001 (Moniteur belge du 23 novembre 2001), modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 1999, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 septembre 2001 (Moniteur belge du 30 novembre 2001), est maintenue (articles 8 à 11bis inclus), à l'exception du principe qui voulait que l'indexation ne puisse se faire qu'au moment où la SNCB adaptait ses tarifs.

A partir de l'année civile 2010, l'indexation aura automatiquement lieu le 1er février de chaque année civile. La convention collective de travail précitée sera adaptée à ces fins avant le 1er juin 2009.

§ 3. Travail sur chantier

Ce dossier sera terminé et, si possible, mis en convention collective de travail avant le 30 juin 2009.

Les contours de ce dossier sont fixés comme suite :

1. La réglementation à élaborer est une disposition facultative;

2. Cette disposition doit clairement définir les notions temps de travail et temps de déplacement et définir les distances;

3. Cette disposition doit assurer la sécurité juridique dans les domaines de la sécurité sociale et la fiscalité.

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.

Heures supplémentaires

Convention collective de travail du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402)

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 2011 par l'art. 13 de la CCT 94.402 du 18 mai 2009.)*

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 18 mai 2009 (94.402)

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 2011 *(CCT 94.402 du 18 mai 2009)*.

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 2011 par la CCT 94.402 du 18 mai 2009 :
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 2011 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 2011.
(Ce paragraphe est modifié par l'art.14 de la CCT 94.402 du 18 mai 2009, à partir du 1er janvier 2009 jusqu'au 30 juin 2011.)

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 2011 par la CCT 94.402 du 18 mai 2009).*

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 18 mai 2009 (94.402)

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 VI. *Temps de travail et flexibilité*

Art. 12. Petite flexibilité

Les parties demandent la prorogation inchangée de l'arrêté royal "Petite flexibilité" du 6 novembre 2007 jusqu'au 30 juin 2011.

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.

Pécule de vacances complémentaire

Convention collective de travail du 21 décembre 2009 (97.545)

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 à partir du 1er janvier 2009.

Elle remplace la convention collective de travail 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 convention collective de travail du 17 décembre 2007, enregistrée sous le numéro 86422/CO/111, qui a remplacé celle du 28 mars 2007, avec le même intitulé, qui a modifié à son tour celles du 30 mai 2005 et du 19 décembre 2005, avec le même intitulé, qui à leur tour remplacent la convention collective de travail du 7 juillet 2003, 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 2011 conformément à la convention collective de travail du 24 avril 2007, enregistrée sous le numéro 83785/CO/111 concernant la modification des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques", prolongée par la convention collective de travail du 15 juin 2009, avec le même intitulé.

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 5. § 1er. Les présents statuts 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 s'appliquent également aux employeurs établis en dehors de la Belgique qui ressortissent à la commission paritaire susmentionnée, en raison de leur activité en Belgique, ainsi qu'à leurs ouvriers et ouvrières, pour autant que ces employeurs les occupent pendant 15 jours au moins en Belgique.

§ 2. Chaque employeur établi dans un Etat qui fait partie de l'Espace économique européen est tenu de déclarer, 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.

§ 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.D. Pécule de vacances

Art. 19nonies. 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.

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.

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.

Hainaut - Mons-Borinage

Pas de prime de fin d'année sectorielle.

Hainaut - Charleroi

Convention collective de travail du 17 septembre 1990 (25.673)

Prime de fin d'année dans le bassin de Charleroi

Article 1er. Champs d'application.
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises du bassin de Charleroi ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

1. « bassin de Charleroi » : la région constituée par :

-l'arrondissement administratif de Charleroi, à l'exception des communes de Chapelle-lez-Herlaimont – Trazegnies – Gouy-lez-Piéton – Piéton – Manage – Morlanwelz – Seneffe – Haine-Saint-Pierre (partie maintenant de La Louvière) ;
-l'arrondissement administratif de Thuin, à l'exception des communes d'Anderlues – Binche – Grand-Reng – Estinnes – Lobbes – Merbes-le-Château et Merbes-Sainte-Marie ;

2. « les ouvriers » : les ouvriers et ouvrières ;
3. « la section paritaire régionale » : la Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Charleroi.

Art.2. Dans les entreprises où il n'existe pas de prime de fin d'année ou d'avantage équivalent en tenant lieu, une prime de fin d'année ou un avantage équivalent en tenant lieu est octroyé à partir de l'année 1991, aux ouvriers et ouvrières qui comptent un an de service dans l'entreprise à la fin de la période de référence.

Art.3. En cas de litige, la section paritaire régionale est compétente pour interpréter la notion « avantage équivalent en tenant lieu ».

Art.4. Le montant de la prime de fin d'année ou de l'avantage en tenant lieu est fixé à partir de l'année 1991, à 4 p.c. du salaire annuel brut, pour atteindre à terme l'équivalent d'un treizième mois.

Le salaire annuel brut est fixé sur la base du salaire payé pour les heures de prestations effectives.

Sont assimilées à des heures de prestations effectives, les heures perdues pour les accidents du travail, les accidents survenus sur le chemin du travail et les maladies professionnelles ; dans ces cas, l'assimilation ne peut dépasser un mois par incapacité, la rechute étant considérée comme faisant partie de cette incapacité, si elle survient dans les quatorze jours de la reprise du travail.

Art.5.L'année de référence prise en considération est la période qui se situe entre le 1er décembre et le 30 novembre.

Art.6. La prime de fin d'année ou l'avantage équivalent en tenant lieu est, en principe, à payer dans le courant du mois de décembre de l'année considérée.

Toutefois, d'autres dates et/ou modalités de paiement peuvent être déterminées au niveau de chaque entreprise, à condition que la totalité de la prime ou de l'avantage équivalent en tenant lieu soit liquidé au plus tard pour la fin du mois de janvier de l'année qui suit celle dans laquelle se situe la période de référence.

Art.7.
La prime de fin d'année ou l'avantage équivalent en tenant lieu est calculé au prorata des prestations des ouvriers ayant quitté l'entreprise pendant l'année de référence pour quelque raison que ce soit – sauf en cas de licenciement pour motif grave – et pour autant qu'ils comptent un an d'ancienneté à la date de leur départ.

Cette disposition n'est applicable que dans les entreprises visées à l'article 2.

Art.8. Pour les entreprises visées à l'article 2, l'octroi d'une prime de fin d'année ou d'un avantage équivalent en tenant lieu, représentant un accroissement du salaire annuel brut de 4 p.c. en 1991, ne se cumulera pas avec l'octroi d'autres avantages, représentant un accroissement équivalent, prévu par un accord interprofessionnel, par un accord national ou régional, ou par un accord d'entreprise, conclus pour les années 1991 et 1992, et cela, après avoir obtenu l'accord de la section paritaire régionale.

Dans les entreprises ou une prime de fin d'année ou un avantage équivalent au-dessous de 4 p.c. était payé en 1991, la prime sera liquidée par moitié en juin et l'autre moitié en décembre.

Art.9. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont pas d'application aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder les avantages qui y sont prévus.

La section paritaire régionale est chargée de déterminer quelles entreprises se trouvent totalement ou partiellement dans une telle situation, en prenant en considération les indicateurs significatifs de la situation de l'entreprise.

Les entreprises concernées par la présente disposition doivent s'adresser à la section paritaire régionale afin d'obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation à/ou un réaménagement de l'application des dispositions de la présente convention collective de travail.

La section paritaire régionale statue à l'unanimité de ses membres présents.

Art.10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 1990.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut occidental (Tournai, Ath, Mouscron)

Convention collective de travail du 1er février 1991 (28.701)

Prime de fin d'année dans le Hainaut occidental

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises situées dans les arrondissements administratifs de Tournai, Ath et Mouscron et le canton judiciaire de Lessines ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage des ponts et charpentes métalliques.

CHAPITRE II. *Conditions d'octroi et de paiement*

Art. 2. Une prime de fin d'année qui remplace les autres primes à l'exception des primes de rendement accordées dans les entreprises est octroyée par les employeurs aux ouvriers et ouvrières.

Art.3. Calcul
Le montant de la prime de fin d'année est calculé comme suit :

$$\frac{\text{173 heures X salaire horaire X montant d'heures prestées}}{1832}$$

Le nombre d'heure visées ci-dessus correspond à une durée hebdomadaire de travail de 40 heures effectives.

Lorsque le temps de travail est réduit à 39 heures avec augmentation proportionnelle du salaire, la formule de base du calcul pour un mois complet devient :

$$\frac{\text{169 heures X salaire horaire X montant d'heures prestées}}{1784}$$

Lorsque le temps de travail est réduit à 38 heures avec augmentation proportionnelle du salaire, la formule de base du calcul pour un mois complet devient :

$$\frac{\text{164,5 heures X salaire horaire X montant d'heures prestées}}{1736}$$

Lorsque le temps de travail est réduit à 39 heures avec augmentation proportionnelle du salaire, la formule de base du calcul pour un mois complet devient :

160,33 heures X salaire horaire X montant d'heures prestées
1658

Art. 4. Période de référence.
La prime de fin d'année se rapporte à la période qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année de référence.

Art. 5. Salaire horaire.
Par salaire horaire, il faut entendre le salaire horaire normal (hors primes) en vigueur au 1er décembre de l'année de référence.

La prime d'équipe horaire est ajoutée à ce salaire, s'il s'agit d'un régime normal et continuel pour l'ouvrier et l'ouvrière.

Pour les primes d'équipes payées exceptionnellement et momentanément, il y a lieu d'ajouter à la prime de fin d'année, 8,33 p.c. du montant total des primes payées au cours de la période de référence.

Art. 6. Assimilations.
Pour le calcul de la prime de fin d'année sont assimilées à des heures effectives de prestations, les heures perdues pour :

1. les accidents du travail et les accidents survenus sur le chemin du travail ;
2. les maladies professionnelles ;

Dans ces cas, l'assimilation ne peut dépasser un mois par incapacité de travail. L'assimilation se compte depuis le début de l'incapacité, la rechute étant considérée comme faisant partie de cette incapacité, si elle survient dans les quatorze jours de la reprise du travail ;

3. la maladie et les accidents autres que ceux visés au 1 et 2 justifiés à raison de :

-15 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de moins de 5 ans dans l'entreprise ;
-25 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de 5 à 10 ans dans l'entreprise ;
-30 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de 10 à 15 ans dans l'entreprise ;
-35 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de 15 à 20 ans dans l'entreprise ;
-45 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de plus de 20 ans dans l'entreprise ;

4. les quinze semaines du repos de grossesse et d'accouchement ;
5. la formation syndicale en application de la convention collective de travail du 1er mars 1973, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juin 1972 (Moniteur belge du 12 octobre 1972) ;

6. l'accomplissement de la mission de délégué syndical, dans le cadre du crédit d'heures accordé en application de la convention collective de travail du 19 février 1973, adaptée le 11 mai 1987, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1988 (Moniteur belge du 18 janvier 1989) fixant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier ;
7. pour la participation à toutes les missions justifiées par l'organisation syndicale avec l'accord de l'employeur ;
8. le temps consacré à des cours de promotion sociale du domaine et de la compétence du secteur des constructions métallique, mécanique et électrique, faisant l'objet du congé-éducation payé ;
9. les missions de représenter l'entreprise dont les délégués syndicaux ou les ouvriers et ouvrières sont chargés par l'employeur (ex : les funérailles d'un ouvrier ou ouvrière) ;
10. les congés non rémunérés pour raisons impérieuses, à concurrence de 10 jours par an au maximum, prévus par la convention collective de travail n°45 conclue au Conseil National du Travail.

Art. 7. Absences injustifiées.
Le montant de la prime de fin d'année est diminué pour absences injustifiées intervenues durant la période de référence.

Les diminutions sont les suivantes :

-1/50^{e} pour 1 jour d'absence injustifiée ;
-1/20^{e} pour 2 jours d'absence injustifiée ;
-1/5^{e} pour 3 jours d'absence injustifiée ;
-2/5^{e} pour 4 jours d'absence injustifiée ;
-3/4^{e} pour 5 jours d'absence injustifiée ;
-la totalité pour 6 jours d'absence injustifiée

Art. 8. Condition d'octroi.
Les ouvrier et ouvrières inscrits dans le registre du personnel pendant au moins deux mois durant la période de référence ont droit à la prime de fin d'année calculée au prorata de leurs prestations effectives et assimilées à des prestations effectives en vertu de l'article 6 de la présente convention collective de travail.

Pour la période de deux mois, visée à l'alinéa précédent, il y a lieu de prendre également en considération l'inscription au registre du personnel durant le mois de décembre de l'année de référence et du mois de janvier de l'année suivant cette année.

Art. 9. Date de paiement.
La prime de fin d'année est payée dans la première quinzaine du mois de janvier qui suit l'année de référence.

CHAPITRE III. *Autre conditions d'octroi*

Art. 10. Sauf licenciement pour fautes graves, la prime de fin d'année sera payée prorata temporis au personnel qui quitte l'entreprise pour autant qu'il ait au moins 2 mois d'inscription au registre du personnel.

CHAPITRE IV. *Dispositions générales*

Art. 11. La prime de fin d'année à laquelle un ouvrier ou une ouvrière, décédé durant l'année de référence, a droit en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail, est payée à ses ayants-droit.

Art. 12. Les dispositions des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises doivent être adaptées aux dispositions de la présente convention collective de travail.

Les dispositions des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises, prévoyant des modalités d'application propres, sont maintenues.

Toutes les dispositions de la présente convention collective de travail, tant en matière de paiement que de de conditions d'octroi de la prime de fin d'année, doivent s'entendre dans l'optique d'une uniformisation au niveau régional ; en conséquence, les dispositions des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises, plus favorables aux ouvriers et ouvrières que celles prévues par la présente convention collective de travail, sont maintenues mais ne peuvent être améliorées.

CHAPITRE V. *Validité de la convention*

Art. 13. Les dispositions de la présente convention collective de travail annulent et remplacent celles de la convention collective de travail du 20 mars 1989, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 août 1990 (Moniteur belge du 29 septembre 1990)

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1991 et est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut - Centre

Convention collective de travail du 16 septembre 1991 (28.891)

Prime de fin d'année pour la région du Centre

CHAPITRE I. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises situées dans la région du Centre ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage des ponts et charpentes métalliques.

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

1 « Centre », la région constituée par les communes suivantes :

Anderlues, Binche, Braine-le-Comte, Chapelle-lez-Herlaimont, Trazegnies et Gouy-lez-Piéton, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Courcelles, Ecaussinnes, Enghien, GrandReng, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune d'Erquelinnes, Estinnes, La Louvière, Le Roeulx, Lobbes, Manage, Merbes-le-Château et Merbes-Ste-Marie, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Merbes-le-Château, VillersSt-Ghislain et Havré, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Mons, Morlanwelz, Seneffe, Silly, Thoricourt et Bassily, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Silly et Soignies, Horrues, Naast et Thieusies, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Soignies.

2. "Les ouvriers", les ouvriers et ouvrièrs.

3. La Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique délègue ses pouvoirs à la Section paritaire régionale des ouvriers des fabrications métalliques de la région du Centre, pour l'application de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II. *Prime de fin d'année*

Art. 3. Une prime de fin d'année, égale à 8,33% du salaire brut annuel est octroyée aux ouvriers occupés par les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention.

Le salaire brut annuel est fixé sur la base du salaire payé pour les heures de prestations effectives.

Les primes pour travail en équipes et la rémunération complète afférente aux jours fériés sont incluses dans le salaire de base servant au calcul de la prime de fin d'année.

Art. 4. La prime de fin d'année est calculée au prorata des prestations durant l'exercice de référence.

Il n'est donc pas nécessaire qu'un ouvrier, pour bénéficier de la prime :

-fasse encore partie de l'effectif au moment du paiement;
-ait atteint une ancienneté minimum durant cette période, pour autant que son contrat de travail soit maintenu à l'issue de la période d'essai.

Toutefois, la prime n'est pas due à l'ouvrier licencié pour faute grave.

Art. 5. Afin de contribuer à l'indemnisation des ouvriers dont la prime de fin d'année a été affectée par du chômage partiel dû à un manque de travail résultant de causes économiques, l'association sans but lucratif "Fonds spécial de solidarité régional", en abrégé "FOREMETAL", alimentée par une cotisation versée trimestriellement par les entreprises du secteur de la région du Centre, octroie chaque année à ces ouvriers une prime dont le montant est fixé par le conseil d'administration de l'association sans but lucratif.

Art. 6. Les dispositions actuelles des conventions collectives de travail, conclues au niveau des entreprises, réglant les modalités de calcul et les conditions d'octroi non prévues par la présente convention collective de travail, restent d'application.

CHAPITRE III. *Durée*

Article 7
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 1991.

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 21 décembre 2009 (98.661)
Modification du régime de pension sectoriel social et le règlement de pension
Tous les articles + annexes.
Durée de validité : 1er janvier 2009 pour une durée indéterminée.