



Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

1110003 Entreprises de la transformation des métaux – Flandre occidentale

Ecochèques, Chèques repas, Assurance hospitalière, Pension complémentaire	2
Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402).....	2
Primes d'équipe	6
Convention collective de travail du 25 novembre 2008 (90.441).....	6
Frais de transport	9
Convention collective de travail du 23 juin 2009 (95.202).....	9
Heures supplémentaires	15
Convention collective de travail du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402).....	15
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).....	16
Convention collective de travail du 28 mars 2007 (87.020).....	18
Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.402).....	22
Pécule de vacances complémentaire	23
Convention collective de travail du 21 décembre 2009 (97.545).....	23
Prime de fin d'année	26
Convention collective de travail du 13 mai 1971 (634).....	26
Convention collective de travail du 15 décembre 2008 (91.057).....	28
Pension complémentaire	33
Convention collective de travail du 20 novembre 2006 (85.749).....	33
Convention collective de travail du 21 décembre 2009 (98.661).....	33



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.



Primes d'équipe

Convention collective de travail du 25 novembre 2008 (90.441)

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 occidentale.

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 impliquent une prestation de 7 heures 30 minutes et deux fois 15 minutes de pause :

Un ouvrier gagne 12,5000 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 12,5000 EUR =
93,7500 EUR

2 x 15 minutes de repos rémunéré = 30 minutes x 12,5000 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 les 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 12,5000 EUR =
95,8375 EUR

20 minutes de repos rémunéré = 20 minutes x 12,5000 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.

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



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 1^{er} juillet 2011.

(Ce paragraphe est modifié par l'art. 14 de la CCT 94.402 du 18 mai 2009, à partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 infléchi 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 prêter;
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.

Annexe à la CCT du 28 mars 2007 instaurant un plus minus conto

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.



Flandre occidentale

Convention collective de travail du 15 décembre 2008 (91.057)

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 occidentale.

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 l'actualisation de la convention collective de travail existante, du 6 mars 2001, enregistrée sous le numéro 57036/CO/111.01/02 le 19 avril 2001. La convention collective de travail du 6 mars 2001 est abrogée dès que la présente convention collective de travail est rendue obligatoire.

CHAPITRE III. Conditions d'octroi, de calcul et de paiement

Art. 3. La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle l'allocation se rapporte au 30 novembre inclus de l'année à laquelle l'allocation se rapporte.

Art. 4. En application des conditions et modalités mentionnées ci-dessous, les ouvriers ont droit à une allocation de fin d'année dont le nombre d'heures est calculé selon la formule suivante :

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

Par durée hebdomadaire de travail, on entend la durée hebdomadaire effective de travail prestée par les bénéficiaires visés à l'article 4, § 2 sauf si l'entreprise octroie des jours non rémunérés de réduction du temps de travail. Dans ce cas, la durée de travail est la durée hebdomadaire moyenne de travail sur base annuelle.

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



Les ouvriers dont le régime de travail a été modifié dans le courant de la période de référence, (par exemple de temps plein à temps partiel), perçoivent une allocation de fin d'année en fonction des régimes de travail prestés durant la période de référence.

§ 1er. Le nombre d'heures d'allocation de fin d'année mentionné ci-dessus est multiplié par la rémunération horaire de base individuelle (prime de production comprise) au 1er juillet de l'année à laquelle l'allocation se rapporte.

§ 2. Bénéficiaires

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

Pour bénéficier du versement d'une allocation de fin d'année, l'ouvrier doit avoir effectivement presté 60 jours de travail durant la période de référence, à l'exception des cas prévus à l'article 6 - A

b. Emploi à temps plein autre que la semaine de cinq jours

A l'exception des cas prévus à l'article 6 - A, pour bénéficier du versement d'une allocation de fin d'année, l'ouvrier doit avoir effectivement presté un nombre de jours de travail égal, au résultat de l'opération suivante :

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

Exemple : un ouvrier travaille à temps plein dans une équipe du week-end les samedis et dimanches. Il doit prouver un nombre de jours de travail sur la base de la formule suivante :

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

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

Pour bénéficier du versement d'une allocation de fin d'année, l'ouvrier doit avoir effectivement presté un nombre d'heures de travail égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prester pour un ouvrier à temps plein durant 60 jours de travail et ce, proportionnellement à son occupation à temps partiel.

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

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

d. Calcul des jours de travail effectif



Pour le calcul des jours de travail effectif dans le cadre de l'article 4, § 2, a., b. et c. de la présente convention, les jours de réduction du temps de travail et les jours d'absence pour cause de récupération d'heures supplémentaires, sont assimilés à des jours de travail effectif.

La condition pour bénéficier de l'allocation de fin d'année : être en service au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte l'allocation, sauf pour les cas prévus à l'article 6.

La prime est payée au plus tard le 31 janvier de l'année suivant l'année à laquelle se rapporte la prime.

Pour les ouvriers qui ont quitté le service durant l'année visée et qui ont droit à une allocation de fin d'année au prorata conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention, l'allocation de fin d'année à laquelle ils ont droit pour cette année là est versée au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois de la fin de service.

Par jour non assimilé, l'allocation de fin d'année est réduite sur la base de la formule suivante :

Pour un ouvrier à temps plein occupé en semaine de cinq jours : par jour non assimilé, l'allocation de fin d'année est réduite de 1/261^{ème} du montant brut de la prime.

Pour un ouvrier à temps plein occupé sous un régime autre que la semaine de cinq jours : par jour non assimilé, le montant brut de l'allocation de fin d'année est minoré d'une fraction calculée comme suit :

$$\frac{5}{261 \times \text{nombre de jours de travail / semaine}}$$

Pour un emploi à temps partiel : par jour non assimilé, le montant brut de l'allocation de fin d'année est minoré d'une fraction calculée comme suit :

$$\frac{1 \times \text{nombre moyen d'heures de travail/semaine d'un ouvrier à temps plein}}{261 \times \text{nombre moyen d'heures de travail/semaine d'un ouvrier à temps partiel}}$$

Art. 5. Assimilations

Sous réserve de 60 jours de prestations effectives durant la période de référence, les jours ou périodes suivant(e)s non presté(e)s effectivement sont assimilé(e)s à des jours de travail effectivement prestés :

- a. Les jours fériés légaux.
- b. Les jours légaux de petit chômage, y compris le congé de paternité.
- c. Les jours d'accident de travail.
- d. Les jours de congé annuel.



- e. La maladie et l'invalidité de droit commun : assimilation des deux premières périodes d'absence durant la période de référence, pour laquelle le salaire hebdomadaire et/ou mensuel garanti est payé, avec un maximum de six mois.
- f. Les jours de formation syndicale.
- g. Les jours d'absence légitime pour motifs impérieux.
- h. Les jours de repos d'accouchement.
- i. Les jours de repos compensatoires pour cause de réduction du temps de travail et de récupération d'heures supplémentaires.
- j. Les jours de congé-éducation.
- k. Les jours de congé d'ancienneté.
- l. Les jours de congé prophylactique et de congé d'allaitement, avec un maximum de deux mois pour chacun de ces congés, pour autant que la prise de ces jours s'effectue sous approbation du médecin du travail.

En d'autres termes, ces jours ne sont assimilés que moyennant la preuve de 60 jours de prestations effectives durant la période de référence.

Art. 6. A. Sans condition des 60 jours de prestations effectives, l'allocation de fin d'année est octroyée, prorata temporis, aux ouvriers décédés, prépensionnés et pensionnés légaux, ainsi qu'aux ouvriers touchés par une fermeture ou une faillite d'entreprise.

B. Sous réserve des 60 jours de prestations effectives, calculées selon les dispositions de l'article 4, § 2 durant la période de référence, l'allocation de fin d'année est octroyée prorata temporis à raison de 1/12^{ème} du nombre d'heures prévu :

- a. Aux ouvriers licenciés (sauf pour motif grave), même lorsque l'ouvrier donne son préavis ou lorsqu'après le préavis donné par l'employeur, il est mis fin au contrat de travail de commun accord. Dans ces cas, l'allocation de fin d'année est octroyée jusqu'au dernier jour presté;
- b. Aux ouvriers dont il est mis fin au contrat de travail pour raisons de force majeure médicale;
- c. Aux ouvriers qui entrent en service dans le courant de l'année;
- d. Aux ouvriers sous contrat de travail à durée déterminée (stagiaires compris) ou dont le contrat couvre une tâche clairement déterminée;
- e. Aux ouvriers en crédit-temps à temps plein;
- f. Les ouvriers qui reprennent le travail à temps partiel à la demande de la mutualité sont considérés comme travailleurs à temps partiel durant leur reprise du travail à temps partiel.

Le calcul de l'allocation de fin d'année prorata temporis est régi par les règles suivantes :

- En service avant le 16 du mois : le mois compte totalement dans le calcul.
- En service à partir du 16 du mois : le mois ne compte pas dans le calcul.
- Fin de service avant le 16 du mois : le mois ne compte pas dans le calcul.
- Fin de service à partir du 16 du mois : le mois compte totalement dans le calcul.



Art. 7. Les conditions d'octroi, de calcul et de paiement (à l'exclusion du nombre d'heures) des conventions et usages d'entreprise existants, restent d'application même s'ils sont moins avantageux que les conditions d'octroi, de calcul et de paiement prévus par la présente convention collective de travail.

Les conventions et usages d'entreprise qui, en termes de nombre d'heures, sont plus avantageux que les dispositions de la présente convention collective de travail, restent d'application.

Sans préjudice des dispositions du présent article, les ouvriers visés à l'article 6, B, a. à f bénéficient du droit à une allocation de fin d'année prorata temporis lorsque :

- la convention ou l'usage d'entreprise prévoit que l'ouvrier doit être en service au sein de l'entreprise à une date déterminée pour bénéficier de l'allocation de fin d'année;

ou

- l'octroi de l'allocation de fin d'année au travailleur ne se base pas sur l'application conséquente et uniforme de la convention ou l'usage d'entreprise.

Art. 8. Les entreprises en graves difficultés économiques et/ou financières peuvent déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail moyennant respect de la procédure de conciliation prévue.

CHAPITRE IV. *Durée*

Art. 9. La présente convention collective de travail prend cours au 1er octobre 2008.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties peut 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.



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 : 1^{er} 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 : 1^{er} janvier 2009 pour une durée indéterminée.