



Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

1110006 Entreprises de la transformation des métaux - Limbourg

Ecochèques, Chèques-repas, Assurance hospitalisation, Pension complémentaire	1
Pension complémentaire	2
Pécule de vacances complémentaire	3
Prime de fin d'année.....	3
Heures supplémentaires	7
Frais de transport	10

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :

<http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708>

Le site ne permettant pas de consulter des CCT antérieures à 1999, le texte des CCT plus anciennes est repris dans cette fiche.

Ecochèques, Chèques-repas, Assurance hospitalisation, Pension complémentaire

(à la carte pour l'entreprise)

(à propos de la Pension complémentaire, voir également la rubrique correspondante plus loin dans cette fiche)

CCT du 18 mai 2009 (94.402), modifiée par la CCT du 14 avril 2014 (121.757)

Accord national 2009 – 2010

Articles 1, 5 (à partir du 1^{er} janvier 2014, la section 1. est remplacée par la CCT du 14 avril 2014), 25.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans l'article 5 qui est conclu pour une durée indéterminée.

CCT du 11 juillet 2011 (108.610)

Accord national 2011 – 2012

Articles 1, 4 (Sections 2 et 4), 28

Durée de validité : 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans l'article 4 qui est conclu pour une durée indéterminée.

CCT du 14 avril 2014 (121.757)

Système sectoriel d'éco-chèques

Tous les articles.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée.



CCT du 24 février 2014 (122.936)

Accord national 2013 – 2014

Articles 1, 4 et 24.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans l' article 4 qui est conclu pour une durée indéterminée.

Pension complémentaire

CCT 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.

CCT du 11 juillet 2011 (108.610)

Accord national 2011 – 2012

Articles 1, 4 (Sections 2 et 4), 6, 7, 28.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles 4 et 7 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

CCT du 17 octobre 2011 (110.527)

Cotisation pour le fonds de pension sectoriel ou affectation alternative équivalente à l'application de l'article 7, §1 de l'Accord national 2011 – 2012 - Limbourg - le texte est seulement publié en néerlandais sur notre site web

Tous les articles.

Durée de validité : 26 septembre 2011 pour une durée indéterminée.

CCT du 15 avril 2013 (116.824), modifiée par la CCT du 12 décembre 2014 (125.157)

Statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques - BIS pour les pensions complémentaires des ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique"

Tous les articles + annexe, art.1 au 5, dans l'art.3 des statuts une 2^e alinéa est ajoutée, à partir du 1^{er} janvier 2014 par la CCT 125.157.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2013 pour une durée indéterminée.

CCT du 14 avril 2014 (121.756), modifiée par la CCT du 7 juillet 2014 (122.983)

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

Tous les articles + Texte des statuts modifiés et coordonnés (Articles 1, 3, 5 §1 et §2, 5bis, 14 §1 et § 2b, 23, 24, 25, 26, 26 octies).

L'art. 3§2 des statuts est remplacé par la CCT 122.983 à partir du 1^{er} juillet 2014.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée.



CCT du 24 février 2014 (122.936)

Accord national 2013 – 2014

Art. 1, 4, 6, 7, 24.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, pour une durée indéterminée pour les art. 4 et 7.

CCT du 12 décembre 2014 (125.158)

Régime de pension sectoriel social et le règlement de pension

OUT : les employeurs dont les travailleurs sont détachés en Belgique

Tous les articles.

Durée de validité: 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée.

CAO du 12 décembre 2014 (125.159)

Modifiant le règlement de solidarité

OUT : les employeurs dont les travailleurs sont détachés en Belgique

Tous les articles + annexes.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée

Pécule de vacances complémentaire

CCT du 14 avril 2014 (121.756), modifiée par la CCT du 7 juillet 2014 (122.983)

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

Tous les articles + Texte des statuts modifiés et coordonnés (Articles 1, 3, 5 §1, 5bis (excl. §3), 19nonies, 19decies, 20 §2, 23, 24, 25).

L'art. 3 des statuts est remplacé par la CCT 122.983 à partir du 1^{er} juillet 2014.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée.

Prime de fin d'année

National

CCT du 13 mai 1971 (634)

Conditions de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises artisanales de la transformation des métaux

Articles 1, 13bis, 21.

Durée de validité : 1^{er} janvier 1971 pour une durée indéterminée.

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.

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 a 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.

Limbourg

CCT du 20 février 1989 (22.515), modifiée par la CCT du 16 juin 1997 (45.240)
Prime de fin d'année dans la province du Limbourg

Tous les articles (*l'art. 6 modifié à partir du 1er janvier 1997 par l'art. 2 de la CCT du 16 juin 1997*).

Durée de validité : 1^{er} janvier 1989 pour une durée indéterminée.



CHAPITRE Ier. *Champs d'application*

Article 1^{er}.

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

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

Art. 2.

Un 13^e mois de salaire pour toutes les entreprises est programmé comme suit dans le cadre de la semaine de 38 heures :

- 1989 : 46 heures de salaire normal ;
- 1990 : 86 heures de salaire normal ;
- 1991 : 125 heures de salaire normal ;
- 1992 : 165 heures de salaire normal.

Les ouvriers et ouvrières doivent avoir au moins un an de service au 30 novembre de l'année civile pendant laquelle la prime de fin d'année est octroyée.

Dans les entreprises où sont effectuées plus ou moins de 38 heures payées, le nombre d'heure susmentionné doit être adapté comme suit :

	36 h / semaine	37 h / semaine	39 h / semaine	40 h / semaine
1989	44	45	47	48
1990	81	84	88	91
1991	118	122	128	132
1992	156	160,33	169	173,33

Art. 3.

La prime de fin d'année est liquidée en même temps que la dernière paie située avant le 25 décembre de chaque année civile. Il est possible de déroger à cette règle générale dans les cas énumérés à l'article 5.

Elle est calculée sur la base du salaire horaire de base du mois de décembre de l'année civile considérée, primes ou suppléments de quelque nature que ce soit non compris, à l'exception des primes de production. Des dérogations peuvent être discutées au niveau de l'entreprise.

Dans tous les cas la prime de fin d'année est, application faite de la semaine de 5 jours, octroyée à raison de 1/260^e par jour de prestations effectives dans la période de référence s'étendant du 1^{er} décembre de l'année civile précédente au 30 novembre de l'année civile considérée, avec un maximum de 260/260es.

Art. 4.

Ont droit à la prime de fin d'année, les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux deux conditions suivantes :

- a. être en service au 30 novembre de l'année civile considérée ;
- b. avoir atteint à cette date au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.



Art. 5. Par dérogation à l'article 4 a, la prime de fin d'année est payée :

- a. aux ouvriers et ouvrières pensionnés ou prépensionnés pendant l'année de référence, en même temps que la dernière paie, à moins qu'ils ne bénéficient à leur départ d'autres avantages au moins équivalents conformément aux usages en vigueur dans l'entreprise ;
- b. aux personnes qui ont supporté les frais de funérailles d'un ouvrier ou d'une ouvrière décédés, lors de la présentation du certificat de paiement, à moins qu'il ne soit d'usage qu'en cas de décès l'entreprise octroie d'autres avantages au moins équivalents ;
- c. aux ouvriers appelés sous les armes, en même temps que la dernière paie avant le service militaire ou lorsque l'intéressé se présente au travail dans le cas où le premier régime mentionné n'est plus applicable ;
- d. aux ouvriers et ouvrières licenciés par l'employeur pour des motifs autre que des motifs graves, en même temps que la dernière paie lors de leur départ ;
- e. aux ouvriers et ouvrières à l'expiration des contrats de travail suivants : des contrats de stage, des contrats à durée déterminée, des contrats pour un travail nettement défini et des contrats de remplacement, en même temps que la dernière paie lors de leur départ ;

Art. 6. Sont assimilés à des jours de prestations effectives :

- les jours fériés rémunérés ;
- les jours de vacances ;
- les jours de petits chômages
- les jours d'absence résultant d'un accident du travail, pour autant que la prime de fin d'année ne soit pas comprise dans l'indemnité pour l'accident de travail, lorsqu'il y a eu des prestations dans la période de référence ;
- les jours de chômage partiel pour des raisons économiques, avec un maximum de 120 jours par période de référence ;
- les jours de maladie et d'accident de droit commun, avec un maximum de 90 jours par cas (rechute comprise), sans que plus de 90 jours ne puissent être assimilés par période de référence ;
- les jours d'absence pour cause d'obligations syndicales ou de formation syndicale ;
- les jours de rappel sous les armes ;
- les jours d'absence autorisée, avec un maximum de 5 jours par période de référence ;
- les jours d'absence pour cause de congé-éducation ou de promotion sociale ;
- les jours d'absence pour cause de congé familial ;
- les jours de chômage résultant d'une perturbation technique, d'intempéries ou de cas de force majeure, à l'exclusion de la force majeure due à une grève dans une partie de l'entreprise, avec un maximum de 10 jours par cas ;
- les jours d'absence pour cause de congé de maternité et de repos d'accouchement (15 semaines au maximum).

(treizième tiret ajouté par l'art. 2 de la CCT du 16 juin 1997, à partir du 1^{er} janvier 1997).

Les jours d'absence n'entrent en ligne de compte que pour autant qu'ils soient justifiés dans les délais selon les modalités mentionnées dans le règlement de travail.



Art. 7.

La prime de fin d'année, calculée comme prévu à l'article 3, n'est acquise que s'il n'y a pas de jours d'absence non justifiés dans la période de référence.

Pour les premier et deuxième jours d'absence non justifiée, une réduction de 5 heures est appliquée chaque fois. Pour chaque jour suivant d'absence non justifiée, la réduction comporte 10 heures.

Lors de chaque absence non justifiée la réduction sera communiquée à l'intéressé.

Une absence non assimilée conformément à l'article 6, mais accordée par l'employeur ou son préposé, n'est pas considérée comme une absence non justifiée.

CHAPITRE III. *Disposition particulière*

Art. 8.

Les dispositions des articles 3 à 7 inclus ne portent en aucun cas sur les entreprises qui ont établi une programmation en vue de l'octroi de la prime de fin d'année, ni sur les entreprises où le 13^e mois ou la prime de fin d'année est déjà acquise. Dans les entreprises où il existe déjà un régime plus favorable, celui-ci est maintenu.

CHAPITRE IV. *Durée de validité*

Art. 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1989. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Heures supplémentaires

CCT du 19 juin 1995 (38.686), dernièrement prolongée par la CCT du 20 janvier 2014 (119.542)

Accord national 1995 – 1996

Articles 1, 6 §3, 10.

Durée de validité : 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1996, art. 6 §3 dernièrement prolongée jusqu'au 31 mars 2014.

Article 1^{er}. 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 1^{er} janvier 1995 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 1996 (*art. 6 §3 dernièrement prolongée jusqu'au 31 mars 2014 par la CCT du 20 janvier 2014*).

**CCT du 13 mai 1997 (44.221), modifiée par la CCT du 19 avril 1999 (50.669) et par la CCT du 18 mai 2009 (94.402),
dernièrement prolongée par la CCT du 20 janvier 2014 (119.542) et par la CCT du 24 février 2014 (122.936)**

Accord national 1997 – 1998

Points 1.1., 3.4. (*c. modifié à partir du 1^{er} janvier 1999 par le point 4.4. de la CCT du 19 avril 1999, et, à partir du 1^{er} janvier 2009, par l'art. 14 de la CCT du 18 mai 2009*), 5.5.

Durée de validité : 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1998, sauf stipulation contraire, (point 3.4. a. et b. dernièrement prolongé jusqu'au 31 mars 2014 par la CCT du 20 janvier 2014 ; point 3.4. c. dernièrement prolongé jusqu'au 31 décembre 2014 par la CCT du 24 février 2014).

CHAPITRE I^{er}. - 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 de charpentes métalliques.

CHAPITRE III. – Emploi

3.4. Organisation du travail

a) Les parties demandent que l'arrêté royal "Petite flexibilité" ... soit prorogé jusqu'au 31 mars 2014 (*CCT du 20 janvier 2014*).

b) L'article 6, § 3 de l'accord national pour 1995-96 du 19 juin 1995, qui prévoit la possibilité de ne pas octroyer de repos compensatoire jusqu'à concurrence du nombre d'heures supplémentaires légal au maximum, à condition qu'une CCT soit conclue à ce sujet au niveau de l'entreprise, est prorogé jusqu'au 31 mars 2014 (*CCT du 20 janvier 2014*).

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 31 décembre 2014 par la CCT du 24 février 2014 :

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 (*modification à partir du 1er janvier 2009 par l'art. 14 de la CCT du 18 mai 2009*). Cette adaptation est valable jusqu'au 31 décembre 2014 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 janvier 2015 (*dates modifiées par la CCT du 24 février 2014*).

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. a. et b. est dernièrement prolongé jusqu'au 31 mars 2014 par la CCT du 20 janvier 2014 ; point 3.4. c. est dernièrement prolongé jusqu'au 31 décembre 2014 par la CCT du 24 février 2014*).

CCT du 28 mars 2007 (87.020)

Instauration d'un plus minus conto

Articles 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 + Annexe.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2007 pour une durée indéterminée, sous réserve d'être approuvée par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

CCT du 24 février 2014 (122.936)

Accord national 2013 – 2014

Articles 1, 13 à 16, 24.

Durée de validité : 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, sauf stipulation contraire.

Frais de transport

CCT du 23 juin 2009 (95.202)

Frais de transport

Articles 1, 3 à 15, 17 + Annexe.

Durée de validité : 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée.

CCT du 16 janvier 2012 (109.679)

Indemnité de mobilité

Tous les articles.

Durée de validité : 1^{er} avril 2012 pour une durée indéterminée.