2090000 Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques

Prime de fin d'année **1**
Chèques-repas **12**
Eco-chèques **13**
Police d'assurance d'hospitalisation **13**
Pension complémentaire **14**
Amélioration du plan de pension complémentaire existant **14**
Frais de transport **15**

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.

Prime de fin d'année

CCT du 15 mai 1979 (5.860)
Cette CCT n'a pas été rendue obligatoire et n'existe pas en français.
Gewestelijke collectieve arbeidsovereenkomst
Articles 1, 5, 6, 7 et 8 + annexe.
Durée de validité:15 mai 1979 pour une durée indéterminée.

Tussen de Federatie van de ondernemingen van de metaalverwerkende nijverheid, vertegenwoordigd door de heren M. THIBAUT, A. DEPOORTER en B. SIMOENS,

enerzijds,

en

- de Landelijke Bedienden Centrale, vertegenwoordigd door de heren M. VAN AKEN en O. VERHEYDEN,
- de Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België, vertegenwoordigd door de heer F. VERCAUTEREN,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door de heer E. CASSIER,

anderzijds,

wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

1. *Toepassingsgebied*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen gelegen in het Land van Waas en die ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden der Metaalfabrikatennijverheid. Zij is niet van toepassing op de

ondernemingen die afhangen van de paritaire sectie der ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen en op de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, evenmin op de Scheepswerf van Rupelmonde, de Nieuwe Scheldewerven en de Scheepswerf van Kruibeke.

5. *Eindejaarspremie*

Aan de bedienden wordt een eindejaarspremie toegekend gelijk aan een dertiende maand volgens onderstaande toepassingsmodaliteiten :

§ 1. Berekeningsbasis

De dertiende maand wordt vergoed aan de individuele basiswedde van de bediende, verhoogd met de eventuele individuele of collectieve productiepremie.
§ 2. Datum waarop de wedde in aanmerking genomen wordt - Referteperiode

a) Datum waarop de wedde in aanmerking wordt genomen :

1. Zo een bediende ingeschreven is in het personeelsregister op datum van de uitbetaling der premie : wedde op 30,11 van het refertejaar.

2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bij uitdiensttreding in de loop van het jaar of bij schorsing ingevolge oproeping onder de wapens : wedde van de 1ste van de maand tijdens dewelke de betrokkene uit dienst gaat.

3. Voor aftrek bij ongewettigde afwezigheid : wedde op 30 november.

b) Referteperiode :

Loopt van 1.12 van het voorgaande jaar tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

§ 3. Uitbetaling van de premie

Uitbetalingsdatum van de premie :

a) Bij een volledig jaar prestatie : de premie zal uitbetaald worden ten laatste de laatste werkdag vóór 25 december.

b) Bij afdanking in de loop van het jaar : samen met de laatste weddeafrekening van de bediende.

c) Bij oproeping onder de wapens : op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst van de bediende geschorst wordt.

§ 4. Rechthebbenden

Om recht te hebben op de uitkering van de volledige eindejaarspremie of een pro-rata, dient de bediende 60 werkdagen effectief gepresteerd te hebben gedurende de referteperiode, met uitzondering voor de gevallen voorzien in § 5, c) en d). Deze voorwaarde is eveneens vervuld wanneer de gevergde prestatie gedeeltelijk aansluitend geleverd werd in de voorgaande referteperiode.

§ 5. Pro-rata uitbetalingen

a) Onverminderd de in § 4 voorziene effectieve prestaties, wordt voor de berekening van het aantal maanden pro-rata :

- de indiensttreding vanaf de 1ste van de maand tot en met de 15de van de maand als een volledige maand prestatie aangezien.
- de uitdiensttreding vanaf de 16de van de maand tot en met het einde van de maand als een volledige maand prestatie aangezien.

b) Bij afdanking door de werkgever, behalve om zwaarwichtige redenen, in de loop van het refertejaar : 1/12 van de dertiende maand per gepresteerde maand.

c) De gepensioneerde bedienden ontvangen op het ogenblik van de uitdiensttreding 1/12 van de dertiende maand per gepresteerde maand.

d) In geval van overlijden van een bediende, ontvangen de personen, die de begrafeniskosten dragen, 1/12 van de dertiende maand per gepresteerde maand.

e) Bedienden die opgeroepen worden voor militaire dienst ontvangen pro-rata volgens het gepresteerd aantal maanden.

f) Bedienden die afgedankt worden om zwaarwichtige redenen hebben geen recht op een pro-rata uitkering. Bedienden die zelf ontslag nemen hebben slechts recht op een pro-rata indien zij 6 jaar anciënniteit hebben in de onderneming en 60 dagen effectieve prestaties tellen in de referteperiode waarin zij ontslag nemen, dit laatste in afwijking van § 4.

§ 6. Gelijkstellingen

Volgende periodes van afwezigheid worden, onverminderd § 4 van punt 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor wat de berekening van de dertiende maand betreft :

a) Arbeidsongeval/Beroepsziekte : gelijkstelling van maximum 365 kalenderdagen per arbeidsongeval/beroepsziekte. § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is hier niet van toepassing.

b) Ziekte, zwangerschapsverlof en ongeval van gemeen recht : gelijkstelling van de eerste 2 periodes van afwezigheid waarvoor de werkgever, in uitvoering van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de eerste dertig dagen (bedienden aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van tenminste drie maanden) of

de eerste zeven dagen (bedienden aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden) dient te betalen, met een maximumduur van 6 maand.

c) Wederoproeping onder de wapens : volledige gelijkstelling van de wederoproepingsperiode, met uitsluiting van een wederoproeping tijdens mobilisatie- of oorlogstijd.

d) Klein verlet, jaarlijks verlof en betaalde feestdagen : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst.

e) Kredieturen, sociale promotie, syndicale vorming, familiaal verlof : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten.

f) Andere betaalde wettelijke of conventionele afwezigheden : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten.

g) Geen gelijkstelling voor : staking of lock-out.
oproeping onder de wapens (wel pro-rata).

§ 7. Aftrek wegens ongewettigde afwezigheden

De waarde van 1 normale werkdag per dag ongewettigde afwezigheid.

§ 8. Slotbepalingen

De op bedrijfsvlak bestaande gunstigere overeenkomsten blijven behouden met uitzondering van § 2, a), 2 en § 5, a).

Op vraag van de bediende kan deze laatste een gedetailleerde afrekening bekomen van de eindejaarspremie.

6. *Algemene beschikkingen*

Gunstiger overeenkomsten betreffende voornoemde punten op het vlak van de onderneming blijven van toepassing.

De in onderhavig akkoord opgenomen punten kunnen in geen geval gecumuleerd worden met gelijkaardige voordelen die op andere vlakken zouden tot stand komen.

Zowel op gewestelijk, plaatselijk als ondernemingsvlak zal tijdens de geldigheidsduur van de overeenkomst geen enkele nieuwe eis van algemene of collectieve aard gesteld worden.

Deze beschikking sluit niet uit :

- Individuele weddeaanpassingen;
- Aanpassingen welke voortvloeien uit een wijziging, hetzij van het weddestelsel, hetzij van de individuele beroepenclassificatie van de bedienden. Deze laatste kunnen geen aanleiding zijn om algemene weddeverhogingen te bekomen.

7. *Duur*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig tot 31 december 1980, doch voor de arbeidsduurvermindering tot 28 februari 1981.

De punten 3, 4 en 5 zijn nochtans van onbepaalde duur, ten ware één der partijen er een einde wenst aan te stellen, waarbij zij een vooropzeg van 3 maanden moet in acht nemen, per aangetekend schrijven te richten aan de andere partij en aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden der Metaalfabrikatennijverheid.

8. *Bijzondere bepaling*

De toepassing van dit gewestelijk akkoord voor Nobels Peelman zal gebeuren volgens de eigen modaliteiten op bedrijfsvlak overeengekomen.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst Waasland

In uitvoering van punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst Waasland, zijn volgende bijzondere bepalingen van toepassing :

- Bij verandering van werkgever zal aan de bediende een attest afgeleverd worden (door de werkgever) waaruit blijkt hoeveel verlofdagen in dit bedrijf ingevolge arbeidsduurvermindering betrokkene reeds opgebruikt heeft. Deze dagen worden in mindering gebracht op het aantal eventueel bestaande verlofdagen ingevolge de arbeidsduurvermindering bij de nieuwe werkgever.

- Verlofdagen ingevolge vermindering van de arbeidsduur die samenvallen met dagen waarop de arbeidsovereenkomst geschorst is, worden op dezelfde manier behandeld als wettelijke vakantiedagen die samenvallen met schorsingsdagen (schorsingen : zie wetgeving jaarlijks verlof).

- Verlofdagen ingevolge vermindering van de arbeidsduur die vóór het einde van de overeenkomst niet meer kunnen opgenomen worden komen te vervallen.

- Voor de bedienden met een veranderlijke wedde is de berekeningswijze van het loon voor de bijkomende verlofdagen dezelfde als deze welke van toepassing is

voor de betaalde feestdagen, waarvan sprake in het hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Collectieve arbeidsovereenkomst Waasland

Berekeningswijze eindejaarspremie (zie punt 5, § 6)

Om te berekenen welke de nominale waarde van de eindejaarspremie is ingeval een aantal dagen niet gelijkgesteld worden voor de berekening van de eindejaarspremie, kan volgende formule aangewend worden :

$$13\text{de maand} \times \frac{\text{effectief gepresteerde + gelijkgestelde dagen}}{\text{maximum presteerbare dagen in de firma}}$$

Voorbeeld :

Een bediende verdient 35 000 BEF/maand en heeft 160 dagen effectief gepresteerd + 42 dagen die gelijkgesteld worden ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst.

$$35\,000 \text{ BEF} \times \frac{160 \text{ effectief gepresteerde dagen} + 42 \text{ gelijkgestelde dagen}}{231 \text{ presteerbare dagen}}$$

$$35\,000 \text{ BEF} \times \frac{202 \text{ dagen}}{231 \text{ dagen}} = 30\,606 \text{ BEF} = \text{waarde van de eindejaarspremie.}$$

CCT du 14 juin 1989 (23.715), modifiée par la CCT du 8 mars et 19 avril 1991 (27.248)
Octroi d'une prime de fin d'année dans la province de Limbourg
Tous les articles, articles 2.2.6 et 2.2.8 modifiés par la CCT 27.248.
Durée de validité : 1er janvier 1989 pour une durée indéterminée, modifications à partir du 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.

Article 1er. Champ d'application.

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de la province de Limbourg.

§ 2. Pour les matières réglées par la présente convention collective de travail, le champ d'application est conforme au champ d'application déjà prévu en ces domaines par les conventions collectives de travail nationales ou régionales ou par les conventions ou usages existant au niveau des entreprises.

A défaut, la présente convention collective de travail s'applique aux employés "barémisés et barémisables".

Par "employés" on entend les employés et les employées.

Art. 2. Prime de fin d'année - Réalisation d'un treizième mois.

2.1. Programmation
Une programmation visant à introduire un treizième mois est convenue selon les dispositions reprises ci-après :

- en 1989 : 25 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté;
- en 1990 : 50 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté;
- en 1991 : 75 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté;
- en 1992 : 100 p.c. d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté.

2.2. Conditions d'octroi et de paiement

2.2.1. La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend respectivement du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle se rapporte la prime jusqu'à et y compris le 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime. Exemple en matière de prime 1989 : la période de référence s'étend du 1er décembre 1988 jusqu'à et y compris le 30 novembre 1989.

2.2.2. L'appointement entrant en considération pour le calcul de la prime de fin d'année est l'appointement de base du 1er novembre de l'année à laquelle se rapport la prime, non compris les primes ou suppléments quel qu'en soit la nature à l'exception des primes de production.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant que pendant la période de référence prévue, il y ait eu soixante jours de travail effectif (jours de réduction de la durée du travail - RDT - y compris). Pour l'application de ce paragraphe, les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours réellement travaillés.

2.2.4. Condition au bénéfice de la prime de fin d'année

a) être en service respectivement au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, sauf pour les cas prévus au point 2.2.7. et

b) avoir atteint à cette date au moins six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

2.2.5. La prime est payée au plus tard au 31 décembre de l'année est réduite de 1/260e du montant brut de la prime, par journée non assimilée.

2.2.6. Sous réserve de soixante jours effectivement travaillés pendant la période de référence, les journées ou périodes non effectivement travaillées suivantes sont assimilées à des journées réellement travaillées :

- les jours fériés payés légaux;
- les petits chômages prévus légalement;
- les jours de vacances légales;
- les jours de réduction de la durée du travail (jours R.D.T.);
- les jours de congé-éducation payé;
- les jours de congé syndical;
- les jours de congé familial avec un maximum de dix jours par période de référence;
- les jours de rappel sous les armes;
- maladie et accident de droit commun : assimilation des périodes d'absence pendant la période de référence avec une durée maximale totale de deux mois.
- les journées d'absence pour cause de congé de maternité et de repos d'accouchement (15 semaines au maximum).

Ces jours ne sont assimilés que si la preuve est fournie de soixante journées effectivement travaillées pendant la période de référence.
(Tiret 9 est modifié et tiret 10 est ajouté par l'article 5§2 de la CCT du 8 mars et 19 avril 1991 – 27.248 à partir du 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.)

2.2.7. En dérogation à l'article 2.2.4. a) et sous réserve de soixante jours effectivement travaillés pendant la période de référence, une prime de fin d'année prorata temporis est payée :

a) aux employés pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'année de référence;
b) à la personne qui a supporté les frais de funérailles pour un employé décédé;
c) aux employés appelés sous les drapeaux;
d) aux employés licenciés par l'employeur sauf pour motifs graves;
e) aux employés à la fin de leur contrat de stagiaire et contrat à durée déterminée.

La condition de soixante journées effectivement travaillées pour ouvrir le droit au prorata, ne s'applique pas en cas de décès, de prépension ou de pension légale.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation, article 2.1., et de l'article 2.2.6., 1er alinéa, dernier tiret concernant le congé de maternité et le repos d'accouchement) des conventions d'entreprises existantes qui existaient déjà antérieurement restent intégralement d'application, même si celles-ci sont moins favorables que les conditions d'octroi et de paiement prévues par la présente convention collective de travail.

Les entreprises qui disposent déjà d'une programmation relative au niveau de la prime de fin d'année qui est plus favorable que les dispositions de la présente convention collective de travail continuent à appliquer cette programmation.
(L'art 2.2.8 est remplacé par les dispositions de l'art. 5§2 de la CCT du 8 mars et 19 avril 1991 – 27.248 à partir du 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.)

2.2.9. La prime de fin d'année calculée comme prévu ci-devant, n'est acquise que si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée. Une retenue de 10 p.c. est appliquée chaque fois pour chaque journée d'absence injustifiée, signifiée à l'intéressé.

2.2.10. Des entreprises confrontées à de sérieuses difficultés économiques et/ou financières peuvent demander des dérogations à la présente convention collective de travail en suivant la procédure de conciliation prévue.
Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1989.Elle est conclue pour une durée indéterminée.

CCT du 19 avril 1990 (25.255), modifiée par les CCT du 20 février et 19 avril 1991 (27.247)
Octroi d'une prime de fin d'année dans la province d'Anvers
Tous les articles, articles 2.2.6 et 2.2.8 modifiés par la CCT 27.247.
Durée de validité : 1er janvier 1989 pour une durée indéterminée, modifications à partir du 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques pour la province d'Anvers.

Elle est conclue en exécution de l'article 9 de l'accord social provincial 1989-1990, pour les employés des fabrications métalliques de la province d'Anvers, enregistré sous le n° 23686/CO/209.

§ 2. Pour les matières réglées par la présente convention collective de travail, le champ d'application est conforme aux champ d'application déjà prévu dans ces domaines par les conventions collectives de travail nationales ou régionales ou par les conventions et usages existant au niveau des entreprises.

A défaut, les dispositions de la présente convention collective de travail sont d'application aux employés "barémisés et barémisables".

Par "employés", on entend les employés et les employées.

Prime de fin d'année - Réalisation d'un 13e mois

Art. 2. 2.1. Programmation.

Une programmation portant réalisation d'un treizième mois est convenu selon les dispositions suivants :

- en 1989 : 25 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;
- en 1990 : 50 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;
- en 1991 : 75 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;
- en 1992 : 100 p.c. d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;

2.2. Conditions d'octroi et de paiement

2.2.1. La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend respectivement du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle se rapporte la prime au 30 novembre y compris de l'année à laquelle se rapporte la prime. Exemple en ce qui concerne la prime 1989 : la période de référence s'étend du 1er décembre 1988 au 30 novembre 1989 y compris.

2.2.2. L'appointement qui est pris en considération pour le calcul de la prime de fin d'année est l'appointement de base du 1er décembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, prime et compléments de quelque nature que ce soit non compris, à l'exception des primes de production.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant qu'il y ait eu des prestations effectives de soixante jours pendant la période de référence (y compris les jours de réduction du temps de travail jours R.D.T.). Pour l'application de ce paragraphe les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours effectivement prestés.

2.2.4. Conditions pour pouvoir bénéficier de la prime de fin d'année :

a) être en service respectivement au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, sauf dans les cas prévus au point 2.2.7. et
b) avoir atteint à cette date au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

2.2.5. La prime est payée au plus tard au 31 décembre de l'année à laquelle se rapporte la prime.

La prime de fin d'année est réduite de 1/260e du montant brut de la prime pour chaque journée non assimilée.

2.2.6. Sous réserve de la prestation effective de soixante jours pendant la période de référence, les jours ou périodes non effectivement prestés suivants sont assimilés à des jours effectivement travaillés :

- le jours fériés légaux;

- le petit chômage prévu légalement;
- les jours de vacances légaux;
- les jours de réduction du temps de travail (jours R.D.T.);
- les jours de congé-éducation;
- les jours de congé syndical;
- les jours de congé familial avec un maximum de dix jours par période de référence;
- les jours de rappel sous les armes;
- maladie et accident de droit commun : assimilation des périodes d'absence pendant la période de référence avec une durée maximale totale de deux mois.
- les journées d'absence pour cause de congé de maternité et de repos d'accouchement (15 semaines au maximum).

Ces jours ne sont assimilés que si la preuve est faite de prestations effectives de soixante jours pendant la période de référence.
(Tiret 9 est modifié et tiret 10 est ajouté par l'art. 7§1 de la CCT du 20 février et 19 avril 1991 – 27.247 à partir du 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.)

2.2.7. En dérogation à l'article 2.2.4. a) et sous réserve de prestations effectifs de soixante jours pendant la période de référence une prime de fin d'année prorata temporis est payée :

a) aux employés qui ont été pensionnés ou prépensionnés pendant la période de référence;
b) à la personne qui a pris en charge les frais des funérailles d'un employé décédé;
c) aux employés qui ont été appelés sous les drapeaux;
d) aux employés qui ont été licenciés par l'employeur, sauf pour motifs graves;
e) aux employés à la fin de leur contrat de stagiaire ou contrat à durée déterminée.

La condition de prestations effectives de soixante jours pour ouvrir le droit à un prorata, n'est pas applicable en cas de décès ou de mise à la prépension ou pension légale.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation, article 2.1., et de l'article 2.2.6., 1er alinéa, dernier tiret concernant le congé de maternité et le repos d'accouchement) des conventions d'entreprises existantes qui existaient déjà antérieurement restent intégralement d'application, même si celle-ci sont moins favorables que les conditions d'octroi et de paiement prévues par la présente convention.

Les entreprises qui disposent déjà d'une programmation relative au niveau de la prime de fin d'année qui est plus favorable que les dispositions de la présente convention continuent à appliquer cette programmation.
(L'art. 2.2.8 est remplacé par les dispositions de l'art 7§2 de la CCT du 20 février et 19 avril 1991 – 27.247 à partir du 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.)

2.2.9. La prime de fin d'année, calculée comme mentionné ci-devant, n'est acquise que si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée.

Une diminution de 10 p.c. est appliquée chaque fois pour chaque jour d'absence injustifiée signifiée à l'intéressé.

2.2.10. Des entreprises connaissant de sérieuses difficultés économiques et/ou financières peuvent obtenir des dérogations à la présente convention collective de travail moyennant l'observation de la procédure de conciliation prévue.

Validité

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er janvier 1989.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

CCT du 13 novembre 2003 (69.670)
Octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale
Tous les articles.
Durée de validité :1er janvier 2004 pour une durée indéterminée.

CCT du 23 aout 2004 (74.113)
Prime de fin d'année pour les employeurs et les employés barémisés et barémisables des fabrications métalliques des provinces de Flandre occidentale et orientale
Tous les articles.
Durée de validité : 23 aout 2004 pour une durée indéterminée.

CCT du 7 décembre 2015 (132.049)
Régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques
Articles 1, 2, 12, 13 et 14.
Durée de validité : 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Chèques-repas

CCT du 6 juillet 2009 (92.215)
Accord national 2009 – 2010
Emploi alternatif des éco-chèques en cas des entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale est égale ou supérieure à 1,77 p.c. en 2009.
Articles 1, 2, 3§2c et 13.
Durée de validité :1e janvier 2009 pour une durée indéterminée.

Eco-chèques

CCT du 6 juillet 2009 (92.215) modifiée par la CCT du 20 décembre 2010 (102.281)
Accord national 2009 – 2010
Articles 1, 2, 3 et 13, l'art ; 3§2b est ajouté par la CCT 102.281 du 20 décembre 2010.
Durée de validité :1e janvier 2009 pour une durée indéterminée, modification à partir du 1er janvier 2011 pour une durée indéterminée.

CCT du 4 juillet 2011 (105.349)
Accord national 2011 – 2012
Articles 1, 2, 4.2 et 13.
Durée de validité:1e janvier 2011 pour une durée indéterminée.

CCT du 5 mai 2014 (122.032)
Système sectoriel des éco-chèques
Tous les articles.
Durée de validité:1e janvier 2014 pour une durée indéterminée, pas applicable pour les entreprises qui ont choisi une autre affectation des éco-chèques par les CCT 92.215 ou 105.349.

CCT du 7 décembre 2015 (132.049)
Régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques
Articles 1, 2, 12, 13 et 14.
Durée de validité : 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Police d'assurance d'hospitalisation

CCT du 6 juillet 2009 (92.215)
Accord national 2009 – 2010
Emploi alternatif des éco-chèques en cas des entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale est égale ou supérieure à 1,77 p.c. en 2009.
Articles 1, 2, 3§2c et 13.
Durée de validité :1e janvier 2009 pour une durée indéterminée.

CCT du 4 juillet 2011 (105.349)
Accord national 2011 – 2012
Emploi alternatif des éco-chèques. Modalités pour les entreprises sans une délégation syndicale pour employés.
Articles 1, 2, 4.2C et 13.
Durée de validité:1e janvier 2011 pour une durée indéterminée.

CCT du 7 décembre 2015 (132.049)
Régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques
Articles 1, 2, 12, 13 et 14.
Durée de validité : 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Pension complémentaire

CCT du 17 décembre 2001 (60.649)
Exécution de l'article 4, §§2, 3 et 4, de la CCT du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001 – 2002
Tous les articles.
Durée de validité: 1er janvier 2001 pour une durée indéterminée.

CCT du 18 janvier 2007 (82.045), dernièrement modifiée par la CCT du 4 juillet 2016 (134.523)
Modification et remplacement de la CCT du 21 mars 2002 concernant l'exécution de la CCT du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001 – 2002 (pension extralégale sectorielle)
Tous les articles + annexes, annexe 2 (note technique) dernièrement remplacé par l'annexe 2 de la CCT 134.523 à partir du 1er janvier 2016.
Durée de validité: 1er janvier 2007 pour une durée indéterminée.

CCT du 24 septembre 2007 (85.840), dernièrement modifiée par la CCT du 4 juillet 2016 (134.523)
Accord national 2007 – 2008
Articles 1, 4 et 18 + annexe 2 (règlement de pension) dernièrement remplacé par l'annexe 1 de la CCT 134.523 à partir du 1er janvier 2016.
Durée de validité: 1er janvier 2007 pour une durée indéterminée.

CCT du 6 juillet 2009 (95.215), dernièrement modifiée par la CCT du 20 décembre 2010 (102.881)
Accord national 2009 – 2010
Articles 1, 2, 3 §§ 1, 2 et 4, l'art. 4 et 13, ajout à l'art. 3§2b par la CCT 102.881 à partir du 1er janvier 2011.
Durée de validité: 1er janvier 2009 pour une durée indéterminée.

CCT du 4 juillet 2011 (105.439)
Accord national 2011 – 2012
Articles 1, 2, 5 et 13.
Durée de validité: 1er janvier 2011 pour une durée indéterminée.

CCT du 5 septembre 2016 (135.589)
Modification et coordination des statuts du « Fonds social pour les employés du métal – Fonds de Sécurité d'Existence »
Tous les articles + texte des statuts modifiés et coordonnés art. 3 § 1, 5e tiret, et l'art. 15 § 6.
Durée de validité: 1er juillet 2016 pour une durée indéterminée.

Amélioration du plan de pension complémentaire existant

CCT du 6 juillet 2009 (92.215)
Accord national 2009 – 2010
Emploi alternatif des éco-chèques en cas des entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale est égale ou supérieure à 1,77 p.c. en 2009.
Articles 1, 2, 3§2c et 13.
Durée de validité :1e janvier 2009 pour une durée indéterminée.

CCT du 4 juillet 2011 (105.349)
Accord national 2011 – 2012
Emploi alternatif des éco-chèques. Modalités pour les entreprises sans une délégation syndicale pour employés.
Articles 1, 2, 4.2C et 13.
Durée de validité :1e janvier 2011 pour une durée indéterminée.

CCT du 7 décembre 2015 (132.049)
Régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques
Articles 1, 2, 12, 13 et 14.
Durée de validité : 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Frais de transport

CCT du 6 juillet 2009 (92.215)
Accord national 2009 – 2010
Articles 1, 2, 8§1 et §5 et 13.
Durée de validité :1er janvier 2009 pour une durée indéterminée.

CCT du 6 octobre 2014 (124.313)
Coordination concernant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des employés
Tous les articles + annexe.
Durée de validité : 1er juillet 2014 pour une durée indéterminée.