2090000 Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques

CCT du 24 septembre 2007 (85.840), prolongées par les CCT du 1 décembre 2008 (90.163) et du 2 mars 2009 (91.581)

Accord national 2007 – 2008

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, à l'exception des dispositions en matière de pouvoir d'achat (article 2), de classification de fonctions (articles 6 et 15), de garanties syndicales (article 12) et de délégation syndicale (article 11), qui ne sont d'application qu'aux employés barémisés et barémisables.

Art. 6. Barème national des appointements minimums

§ 1er. Motivation*

Les parties signataires prennent connaissance de la "Note aux présidents des commissions paritaires et aux organisations patronales et syndicales représentatives" relative aux barèmes liés à l'âge du Ministre de l'Emploi du 16 février 2007.

§ 2. Suppression immédiate et définitive des barèmes salariaux basés sur l'âge* :

- Le barème national des appointements minimums qui évolue sur la base d'un critère d'âge est supprimé et remplacé à partir du 1er juillet 2007 par un nouveau barème national des appointements minimums basé sur l'expérience professionnelle, tel que repris en annexe 4 de cette convention collective de travail.

- Les barèmes d'entreprise qui évoluent sur la base d'un critère d'âge sont supprimés et remplacés à partir du 1er octobre 2007.

- Il est conseillé aux entreprises de choisir à leur niveau un arrangement immédiat et définitif qui n'est plus basé sur l'âge. Si l'arrangement existant au niveau de l'entreprise a été convenu paritairement, elles peuvent en convenir un nouveau avec la délégation syndicale pour les employés avant le 1er octobre 2007. Si elles ne le font pas, elles tombent sous l'application de la mesure transitoire telle que définie sous le § 3.

§ 3. Mesure transitoire**

A titre de transition jusqu'au 31 décembre 2008, le barème national des appointements minimums existant basé sur l'âge, tel qu'institué par la convention collective de travail du 5 avril 1993, sera remplacé à partir du 1er juillet 2007 par un nouveau barème national des appointe-

ments minimums basé sur l'expérience professionnelle, tel que repris en annexe 4 de cette convention collective de travail.

A titre de transition jusqu'au 31 décembre 2008, l'augmentation liée à l'âge dans les barèmes d'entreprises est, au sein de la même échelle salariale, remplacée à partir du 1er juillet 2007 par une augmentation sur base de la carrière professionnelle selon les principes décrits ci-dessous.

Par "expérience professionnelle", on entend : le passé professionnel de l'employé concerné, au sein ou en dehors du secteur, comme travailleur ou indépendant en tenant compte d'équivalences pour les périodes de suspension du contrat de travail, les périodes de chômage et de maladie et les études.

Le travail à temps partiel est assimilé à du travail à temps plein pour le calcul de la carrière professionnelle.

L'expérience professionnelle utile pour les fonctions reprises dans le barème national des appointements minimums débute à partir de l'âge de 21 ans.
Les employés ayant déjà obtenu en 2007 une augmentation salariale en application de ces barèmes supprimés, ne peuvent prétendre à une augmentation salariale en application des nouveaux barèmes qu'à partir de 2008.

§ 4. Nouvel arrangement à partir du 1er janvier 2009.**

La mesure transitoire applicable jusqu'au 31 décembre 2008 telle que reprise dans le § précédent sera remplacée à partir du 1er janvier 2009 par un nouvel arrangement.
Les partenaires sociaux du secteur ou de l'entreprise mèneront, chacun à leur niveau, des pourparlers pendant la durée du présent accord afin d'arriver à une solution définitive et durable qui doit entrer en vigueur à partir du 1er janvier 2009, tout en respectant la neutralité sociale et budgétaire.

§ 5. Evaluation*

Les partenaires sociaux évalueront durant le 4ème trimestre 2008 au niveau sectoriel l'application de cet article dans le secteur et dans les entreprises et prendront les mesures nécessaires pour réaliser le passage fermé entre la mesure de transition et le nouvel arrangement.

Art. 14. Contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire.

Les contrats de travail de durée déterminée et les contrats de travail intérimaire successifs qui sont convertis en contrats de travail à durée indéterminée à partir du 1er septembre 2007, reprennent toute l'ancienneté acquise dans l'entreprise concernée.

Si la rémunération annuelle de l'employé est inférieure au plafond prévu par l'article 67, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est de minimum 6 mois, le contrat de durée indéterminée ne peut plus prévoir une période d'essai.

Si la rémunération annuelle de l'employé est inférieure au plafond prévu par l'article 67, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est inférieure à 6 mois, le contrat de durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée est égale à maximum 6 mois, moins la durée totale des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire susmentionnés. Si après le déduction, il reste une période d'essai de moins d'un mois, le contrat de travail de durée indéterminée ne contiendra plus de période d'essai.

Si la rémunération annuelle de l'employé est supérieure au plafond prévu par l'article 67, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est inférieure à 12 mois, le contrat de durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée est égale à maximum 12 mois, moins la durée totale des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire susmentionnés. Si après le déduction, il reste une période d'essai de moins d'un mois, le contrat de travail de durée indéterminée ne contiendra plus de période d'essai.

Sont seuls pris en considération, les contrats de travail de durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui ont débuté après le 1er janvier 2007.
Les contrats de travail de durée déterminée ou les contrats de travail intérimaire sont considérés comme successifs si les interruptions entre les périodes d'emploi n'excèdent pas 3 mois.

Art. 18. Durée

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2007, sauf les articles 6, 7, § 1er, 8, 13 et 17 qui sont à durée déterminée du 1er janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2008, à moins qu'une autre durée n'ait été mentionnée.

** Les art. 6 §1, §2 et §5 sont prolongés jusqu'au 30 juin 2009 par la CCT 91.581.*
*** Les art. 6 §3 et §4 sont prolongés jusqu'au 30 juin 2009 par la CCT 90.163.*